

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Globalisasi memberikan beberapa tantangan terpaut dengan manajemen sumber daya manusia (MSDM). Tiap organisasi dituntut selalu mempunyai SDM yang bermutu serta mempunyai daya saing yang besar sehingga mampu menjadi energi bagi organisasi untuk bersaing dengan kompetitornya di tengah arus pergantian yang terus menjadi dinamis. MSDM ialah ilmu serta seni dalam mengelola pemanfaatan sumber daya manusia (SDM) dalam rangka menunjang kesuksesan organisasi. Perlengkapan canggih yang dimiliki oleh organisasi tidak akan berkontribusi maksimal bila organisasi tidak sanggup dalam mempraktikkan MSDM secara efektif dan efisien. Oleh sebab itu, organisasi mesti memfokuskan dirinya agar sanggup melaksanakan pengembangan serta perencanaan SDM yang berkelanjutan. Hal ini penting sebagai fondasi dalam membangun organisasi yang tidak hanya beroperasi secara lokal, tetapi menjadi organisasi yang berkelas global dalam melibatkan SDM multikultural (Priansa, 2014).

Manusia selaku sumber daya di dalam organisasi harus diatur sedemikian rupa supaya terkoordinasi dengan baik serta dapat menunjang pencapaian rencana strategi organisasi. Apabila sumber daya ini tidak dikelola dengan benar, maka kesuksesan organisasi untuk pencapaian rencana strategisnya akan susah untuk diwujudkan (Hanggraeni, 2012).

MSDM merupakan suatu ilmu manajemen khususnya mempelajari hubungan serta peranan manusia dalam organisasi perusahaan. Unsur MSDM merupakan manusia itu sendiri yang menjadi tenaga kerja pada perusahaan.

Dengan demikian, fokus yang dipelajari MSDM ini hanyalah permasalahan yang berhubungan dengan tenaga kerja manusia saja. Manusia senantiasa berperan aktif serta dominan dalam tiap aktivitas organisasi, sebab manusia selaku perencana, pelakon, dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Tujuan tidak akan terwujud tanpa peran aktif pegawai walaupun alat-alat yang dimiliki perusahaan begitu canggih. MSDM merupakan bagian dari manajemen. Oleh sebab itu, teori-teori manajemen universal menjadi awal pembahasannya. MSDM lebih memfokuskan pembahasannya terkait pengaturan peranan manusia untuk mewujudkan tujuan yang maksimal. Fungsi-fungsi MSDM terdiri dari pengorganisasian, perencanaan, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, ketertiban, serta pemberhentian (Hasibuan, 2017).

Tingkat keberhasilan serta kemajuan sebuah organisasi dipengaruhi oleh berbagai aspek, salah satu aspek yang mempengaruhinya ialah kinerja pegawai. Kinerja dalam bahasa Inggris disebut dengan *job performance* ataupun *actual performance* atau *level of performance*, yang merupakan tingkat keberhasilan pegawai dalam menuntaskan pekerjaannya. Kinerja bukan merupakan karakteristik individu, seperti bakat ataupun keahlian, namun merupakan perwujudan dari bakat ataupun keahlian itu sendiri. Kinerja ialah bentuk perwujudan dari keahlian dalam wujud karya nyata.

Menurut Nugroho (2020), definisi kinerja merupakan sebagian sikap yang menunjukkan bahwa betapa pentingnya suatu proses untuk melakukan suatu tugas dibanding hasilnya dengan pembuatan konsep kinerja. Suatu proses yang berkualitas pada dasarnya didukung oleh masukan serta sistem pengelolaan yang bermutu dan bisa memberikan hasil yang bermutu pula.

Gibson (2010), menyatakan bahwa faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai merupakan variabel individu, variabel psikologis, ataupun variabel organisasi. Variabel individu meliputi keahlian serta keterampilan baik fisik maupun mental; latar belakang, seperti keluarga, tingkatan sosial, maupun pengalaman; demografi, menyangkut usia, asal usul, serta jenis kelamin. Variabel psikologis meliputi persepsi, perilaku, karakter, belajar, serta motivasi. Variabel organisasi meliputi sumber daya, kepemimpinan, imbalan, struktur, serta desain pekerjaan.

Motivasi kerja merupakan kegiatan kerja seorang pegawai atau karyawan yang munculnya dikarenakan adanya dorongan dari dalam individu pegawai yang bersangkutan selaku hasil integrasi totalitas daripada kebutuhan individu, pengaruh lingkungan fisik, serta pengaruh lingkungan sosial dimana kekuatannya bergantung pada proses pengintegrasian tersebut. Dengan demikian motivasi kerja ialah indikasi kejiwaan yang bersifat dinamis, majemuk, serta khusus untuk tiap-tiap pegawai. Selain itu, motivasi merupakan suatu alibi ataupun dorongan seseorang untuk berperan. Orang yang tidak ingin berperan sering kali disebut tidak mempunyai motivasi. Alibi ataupun dorongan itu bisa datang dari dalam diri maupun dari luar. Pada dasarnya seluruh motivasi itu datang dari dalam diri, aspek luar hanyalah pemicu timbulnya motivasi tersebut. Motivasi dari luar merupakan motivasi yang pemicunya datang dari luar diri kita sedangkan motivasi dari dalam yaitu motivasinya timbul dari inisiatif diri kita (Tsauri, 2014).

Aspek penting yang mempengaruhi prestasi kerja merupakan motivasi kerja. Motivasi berasal dari kata *motive*. Motivasi merupakan kondisi dalam diri seseorang yang memunculkan kekuatan, menggerakkan, mendesak, serta

memusatkan. Motivasi mempunyai akar kata motif. Motif merupakan sesuatu perihal yang mendorong manusia dalam bertindak serta berbuat (Winardi, 2012).

Motivasi merupakan proses aktivitas manajerial, sebab motivasi bisa menjelaskan kenapa seorang melakukan tindakan tertentu, yang mana motivasi manusia didasari pada kebutuhan, dengan semakin kuatnya kebutuhan maka, semakin kuat pula motivasi dalam bertindak untuk penuhi kebutuhannya tersebut, dengan demikian motivasi akan sangat mempengaruhi tindakan serta perilaku dalam usaha memenuhi kebutuhan. Rendahnya motivasi pegawai bisa mempengaruhi langsung terhadap kinerja pegawai, serta secara tidak langsung pula mempengaruhi terhadap pelayanan kepada masyarakat. Motivasi pegawai ialah perilaku emosional yang menyenangkan serta mencintai pekerjaan yang tercermin dari moral kerja, disiplin kerja dapat mendorong kinerja pegawai lebih bertambah.

Tiap aktivitas yang dicoba seseorang didorong oleh kekuatan dari dalam diri seseorang tersebut serta kekuatan pendorong inilah yang dikatakan motivasi kerja. Oleh sebab itu, perhatian organisasi untuk memenuhi kebutuhan serta keinginan pegawai yang menjadi motivasi kerja dalam bekerja bagi para pegawai sangatlah berarti. Dengan motivasi kerja yang tinggi serta menciptakan lingkungan kerja yang kondusif guna mendorong terciptanya perilaku serta tindakan yang profesional dalam menuntaskan pekerjaan sesuai dengan bidang serta tanggung jawab masing-masing hingga pegawai akan bekerja lebih aktif dalam melakukan pekerjaannya, sedangkan dengan motivasi kerja yang rendah pegawai tidak memiliki semangat kerja, serta gampang menyerah, sehingga pegawai kesusahan dalam menuntaskan pekerjaannya (Yusmanita, 2013).

Motivasi kerja adalah suatu dorongan yang timbul dari dalam diri seorang guna melakukan sebuah tindakan untuk mencapai tujuan dari suatu organisasi. Motivasi kerja pegawai pada sebuah organisasi bisa dianggap sederhana serta dapat pula menjadi permasalahan yang kompleks sebab, pada dasarnya manusia mudah buat dimotivasi dengan memberikan apa yang mereka inginkan.

Kedisiplinan merupakan fungsi operarif keenam dari manajemen sumber daya manusia. Kedisiplinan adalah fungsi operatif MSDM yang terpenting sebab, semakin baik disiplin pegawai maka semakin tinggi prestasi kerja yang akan dicapainya. Tanpa disiplin kerja pegawai yang baik akan sulit bagi suatu organisasi perusahaan dalam mencapai hasil yang optimal. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal tersebut mendorong gairah kerja, semangat kerja, serta terwujudnya tujuan organisasi, pegawai, juga masyarakat, oleh sebab itu, tiap manajer selalu berupaya agar bawahannya memiliki disiplin yang baik. Kedisiplinan merupakan pemahaman serta kesediaan seseorang menaati seluruh peraturan organisasi atau perusahaan serta norma-norma yang berlaku.

Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seorang terhadap pekerjaan yang diberikan kepadanya. Permasalahan kedisiplinan kerja adalah perihal yang sangat penting dalam segala aktivitas yang dilakukan oleh manusia, terutama dalam usaha meningkatkan perbaikan pekerjaan serta kualitas dari hasil pekerjaan (Hartono, Farida, & Sri, 2016). Menurut Sinungan (2015), menyatakan bahwa disiplin kerja merupakan perilaku mental yang tercermin dari tingkah laku seseorang maupun kelompok masyarakat berupa ketaatan terhadap aturan-aturan, etika, norma, serta kaidah yang berlaku dalam masyarakat dan pengendalian diri, supaya tidak melakukan sesuatu yang

berlawanan dengan falsafah pancasila. Rivai (2004:444), mendefinisikan disiplin kerja merupakan suatu alat yang digunakan para pimpinan untuk berbicara dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan pemahaman serta kesediaan seseorang dalam menaati seluruh peraturan organisasi atau perusahaan serta norma-norma sosial yang berlaku.

Hasibuan (2013), mendefinisikan disiplin kerja sebagai pemahaman serta kesediaan seseorang menaati seluruh aturan organisasi dan juga norma-norma sosial yang berlaku. Kesadaran merupakan perilaku seseorang yang secara sukarela menaati seluruh aturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Jadi seorang pegawai akan menaati atau mengerjakan tugasnya dengan baik bukan atas paksaan.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Jepry & Mardika (2020) didukung oleh Eka (2021) yang menunjukkan bahwa motivasi kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian lain juga menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan (nyata) terhadap kinerja karyawan, Candana dkk (2020): Mahendra & Sadiartha (2021). Namun penelitian yang dilakukan oleh Kumarawati dkk (2017) menunjukkan hasil yang berbeda yaitu bahwa motivasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.

Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Ternate mempunyai tugas selaku lembaga yang mengurus kebijakan penanggulangan bencana dan penindakan pengungsi secara cepat serta efisien untuk wilayah kota Ternate. Melalui kantor BPBD melaksanakan fungsi dan tugas lainnya, ada pula tugas utama BPBD ialah sebagai badan pemerintahan daerah. Fungsi BPBD ialah

sebagai penentu pedoman serta arahan bila terjadi bencana pada daerah kota Ternate, memastikan standar keselamatan dan juga penanggulangan bencana, merumuskan peta wilayah rawan bencana di daerah kerjanya, pengendalian pengumpulan sumbangan dana serta dorongan yang lain bila terjadi bencana, merumuskan prosedur senantiasa penindakan bencana, sampai pelaporan dan evaluasi penanganan bencana. Legalisasi pembentukan BPBD Kota Ternate termuat dalam peraturan Daerah Nomor 6 Tahun 2010 tentang Organisasi dan Tata Kelola Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Ternate.

Berdasarkan yang sudah penulis amati permasalahan yang ada pada BPBD Kota Ternate bahwa masih rendahnya motivasi yang dimiliki pegawai sehingga berdampak pada disiplinnya. Terbukti dari pengamatan dan juga wawancara yang dilakukan penulis pada tanggal 5 Januari 2022 dengan kasubbang umum dan kepegawaian bahwa pegawai masih kurang disiplin dalam bekerja seperti datang terlambat, para pegawai juga sering keluar di saat jam kantor, dan ada pula pegawai yang tidak masuk kantor tanpa kejelasan. Permasalahan tersebut jelas bahwa motivasi dan disiplin kerja pegawai BPBD belum optimal dan akan berdampak pada kinerja pegawai itu sendiri, sehingga pimpinan perlu memberikan motivasi kepada pegawai agar supaya kinerja pegawai menjadi semakin baik. Berikut ini merupakan data absensi pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Ternate.

**Tabel 1.1. Data Absensi PNS dan PTT Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Ternate Tahun 2021**

Bulan	Jumlah Hari Kerja	Absensi			
		Alpa	Sakit	Izin	Terlambat
November	22	11	3	2	22
Desember	23	5	2	-	48

Sumber: Kasubang Umum dan Kepegawaian BPBD Kota Ternate

Berdasarkan tabel 1.1 tingkat absensi pegawai BPBD Kota Ternate menunjukkan bahwa pada bulan November terdapat 11 pegawai alpa, 3 pegawai sakit, 2 pegawai izin dan 22 pegawai datang terlambat, sedangkan pada bulan Desember terdapat 5 pegawai alpa, 2 pegawai sakit dan 48 pegawai datang terlambat. Dari pegawai yang alpa dan datang terlambat tersebut terdapat beberapa pegawai alpa dan datang terlambat yang melebihi 10 kali dalam sebulan. Hal tersebut menunjukkan bahwa masih rendahnya disiplin kerja pegawai pada BPBD Kota Ternate, sehingga untuk meningkatkan tingkat kedisiplinan, pegawai membutuhkan peran pimpinan dalam memberikan motivasi kepada mereka agar dapat mewujudkan kinerja pegawai yang optimal.

Kinerja pegawai pada BPBD Kota Ternate diukur dari kehadiran saat bekerja dan juga nilai capaian kerja, sehingga untuk meningkatkan kinerja pegawai yang tinggi membutuhkan tingkat kedisiplinan pegawai yang tinggi juga.

Berdasarkan uraian di atas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul "Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan Disiplin Kerja sebagai Variabel Mediasi pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kota Ternate".



## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang di atas dapat diangkat rumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap disiplin kerja pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Ternate?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Ternate?
3. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Ternate?
4. Apakah disiplin kerja memediasi motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Ternate?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah di atas maka tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap disiplin kerja pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Ternate.
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Ternate.
3. Untuk mengetahui disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Ternate.
4. Untuk mengetahui apakah disiplin kerja memediasi motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Ternate.

## **1.4 Manfaat Penelitian**

Penulis berharap agar penelitian ini dapat memperoleh hasil yang bermanfaat bagi orang banyak. Adapun manfaat dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi pengembangan ilmu dalam bidang manajemen sumber daya manusia khususnya permasalahan mengenai motivasi terhadap kinerja dengan disiplin sebagai pemediasi.
2. Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan masukan yang terkait dengan peningkatan kinerja pegawai pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Ternate.
3. Semoga penelitian ini dapat dapat dijadikan sumber bacaan yang bermanfaat dan berguna sebagai referensi atau bahan pustaka bagi para peneliti berikutnya.