

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan sistem penggerak utama jalannya kegiatan sebuah organisasi, maju mundurnya suatu organisasi ditentukan oleh keberadaan sumber daya manusianya. Sehingga sumber daya manusia atau karyawan dalam sebuah organisasi menjadi perhatian penting dalam rangka usaha mencapai keberhasilan organisasi. Pada hakekatnya sumber daya manusia merupakan salah satu modal dan memegang peranan penting dalam keberhasilan perusahaan atau instansi. Manusia merupakan penggerak dan penentu jalannya suatu organisasi atau instansi. Karena pentingnya unsur manusia dalam menjalankan suatu pekerjaan maka perlu mendapatkan perhatian dari pimpinan.

Karyawan merupakan faktor penting dalam setiap organisasi baik dalam pencapaian tujuan organisasi atau perusahaan secara efektif dan efisien. Suatu organisasi bukan hanya mengharapkan karyawan yang mampu, cakap, dan terampil, tetapi yang terpenting mereka mau bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang maksimal. Karyawan sebagai sumber daya manusia dalam perusahaan merupakan suatu Potensi yang besar untuk menjalankan aktivitas perusahaan. potensi setiap sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan harus dapat dimanfaatkan dengan sebaik-baiknya sehingga mampu memberikan hasil kerja yang optimal sesuai dengan tujuan perusahaan.

Jika semakin baik kinerja karyawan disebuah perusahaan, maka semakin mudah pula perusahaan mencapai suatu tujuannya, dan begitupun sebaliknya jika kinerja karyawan rendah, maka semakin sulit perusahaan dalam mencapai tujuannya. Menurut Kasmir (2018) mengemukakan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawabnya. Kinerja dapat diukur jika individu atau sekelompok karyawan telah mempunyai kriteria atau standar

Keberhasilan tolak ukur yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Selain itu menurut Eithzal Rivai dalam (Hendri, Sembiring & Ferine, Kiki, 2018) kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seorang sepatutnya memiliki derajat tingkat kemampuan tertentu. Oleh karena itu, jika tanpa tujuan dan target yang ditetapkan dalam pengukuran, maka kinerja seseorang atau kinerja perusahaan tidak mungkin dapat diketahui bila tidak ada tolak ukur keberhasilannya. Hasil pekerjaan merupakan hasil yang diperoleh seorang karyawan dalam mengerjakan pekerjaan sesuai persyaratan pekerjaan atau standar kinerja. Seorang karyawan dikatakan berhasil melaksanakan pekerjaannya atau memiliki kinerja baik, apabila hasil kerja yang diperoleh lebih tinggi dari standar kinerja. Untuk mengetahui hal itu perlu dilakukan penilaian kinerja setiap karyawan dalam perusahaan.

Penilaian kinerja ini penting bagi perusahaan pada saat bersamaan, karyawan juga membutuhkan *feedback* untuk perbaikan-perbaikan dan peningkatan kinerja yang lebih baik. Penilaian dapat dilakukan dengan membandingkan hasil kerja yang dicapai karyawan dengan standar pekerjaan. Bila hasil kerja yang diperoleh mencapai atau melebihi standar pekerjaan dapat dikatakan kinerja seorang karyawan termasuk dalam kategori baik. Demikian sebaliknya, seorang pekerja yang hasil pekerjaannya tidak mencapai standar pekerjaan termasuk dalam kategori kinerja tidak baik atau berkinerja rendah.

Direktorat Lalu Lintas Polda Lampung merupakan salah satu unit organisasi dari Kepolisian Daerah Lampung yang menyelenggarakan kegiatan lalu lintas. Direktorat Lalu Lintas Polda Lampung terletak di Jln. Pramuka No.21, Rajabasa, Kecamatan Rajabasa, Kota Bandar Lampung. Kantor atau organisasi ini memiliki enam bagian sub bagian (subdit) seperti Subdit Regident (registrasi dan identifikasi kendaraan), Subdit Kamsel (keamanan dan keselamatan), Bagops (bagian operasional), Subdit Gakkum (Penegakan hukum), PJR (patroli jalan raya), Sub renmin (surat menyurat).

Berdasarkan hasil survey dan wawancara yang dilakukan terhadap beberapa karyawan di Kantor Direktorat Lalu Lintas Polda Lampung, perusahaan menuntut karyawan dapat bekerja secara maksimal dalam menyelesaikan pekerjaannya sesuai prosedur yang telah ditetapkan. Menurut Mangkunegara (2017) Kinerja karyawan merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Penilaian kinerja adalah proses yang dilakukan perusahaan untuk mengevaluasi atau menilai keberhasilan karyawan dalam melaksanakan tugasnya.

Fenomena kinerja di Kantor Direktorat Lalu Lintas Polda Lampung yaitu kualitas dan kuantitas kerja, adanya bentuk kualitas dan kuantitas pada diri karyawan dalam bekerja, akan tetapi adanya masalah dimana kualitas kerja pada karyawan masih kurang karena karyawan masih banyak melakukan kesalahan dalam bekerja sehingga karyawan tidak maksimal dalam bekerja. Kerjasama diukur dari kesediaan karyawan berpartisipasi dan bekerja sama dengan karyawan lainnya secara vertikal maupun horizontal sehingga hasil pekerjaan akan semakin baik karyawan dapat diandalkan dimana kerjasama karyawan masih kurang dan belum mampu untuk memenuhi apa yang diharapkan oleh pihak perusahaan. Kurangnya pendekatan antar karyawan, masih adanya karyawan yang tidak datang kerja dengan alasan yang tidak jelas, masih ada karyawan yang telat hadir di tempat kerja, karyawan mendapatkan tugas tambahan untuk menaungi beberapa bagian pekerjaan, kurangnya karyawan, kurangnya dilakukan perekrutan karyawan. Hal tersebut akan berdampak negatif pada kinerja karyawan Kantor Direktorat Lalu Lintas Polda Lampung banyak nya keluhan karyawan karna adanya sanksi yang diberikan jika target yang telah ditetapkan tidak tercapai dengan baik. Jika hal ini terus terjadi maka akan menimbulkan dampak yang tidak baik bagi Kantor Direktorat Lalu Lintas Polda Lampung.

Berikut adalah kriteria penilaian kinerja Karyawan Kantor Direktorat Lalu Lintas Polda Lampung tahun 2022

Tabel 1.1

Kriteria Penilaian Karyawan Kantor Direktorat Lalu Lintas Polda Lampung

No	Aspek	Huruf Mutu	Bobot (%)	Keterangan
1	Kualitas Kerja	A	91-100	Sangat Baik
		B	81-90	Baik
		C	71-80	Cukup
		D	50-70	Buruk
2	Kuantitas Kerja	A	91-100	Sangat Baik
		B	81-90	Baik
		C	71-80	Kurang
		D	50-70	Sangat Kurang
3	Disiplin	A	91-100	Sangat Baik
		B	81-90	Baik
		C	71-80	Kurang
		D	50-70	Sangat Kurang
4	Kerja sama	A	91-100	Sangat Baik
		B	81-90	Baik
		C	71-80	Kurang
		D	50-70	Sangat Kurang

Sumber : Direktorat Lalu Lintas Polda Lampung, 2022

Berdasarkan tabel standar penilaian kerja diatas bahwa standar penilaian kerja karyawan Kantor Direktorat Lalu Lintas Polda Lampung ditentukan oleh *range* (rentang) nilai yang telah ditetapkan. Setiap kurun waktu tertentu Kantor Direktorat Lalu Lintas Polda Lampung selalu melakukan penilaian berdasarkan beberapa hal seperti pencapaian target, pelaksanaan tugas, kehadiran (absensi). Hasil yang didapat dari penilaian tersebut akan di lihat letak angkanya pada standar penilaian kinerja karyawan. Penilaian ini secara rutin dijalankan demi memiliki sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas guna mencapai tujuan perusahaan.

Berikut adalah tabel kinerja karyawan pada Kantor Direktorat Lalu Lintas Polda Lampung pada tahun 2020 sampai tahun 2022.

Tabel 1.2
Penilaian Kinerja Karyawan Kantor Direktorat Lalu Lintas Polda Lampung
tahun 2020-2022

Tahun	Jumlah Karyawan	Skor Nilai				
		Sangat Baik	Baik	Kurang	Sangat Kurang	Buruk
		5	4	3	2	1
2020	276	46	76	56	50	48
2021	276	50	72	50	58	46
2022	276	53	69	57	48	49

Sumber : Direktorat Lalu Lintas Polda Lampung, 2022

Berdasarkan data kinerja karyawan kantor Direktorat Lalu Lintas Polda Lampung di atas menjelaskan bahwa kinerja karyawan mengalami fluktuatif dari setiap tahunnya baik mengalami peningkatan maupun penurunan yaitu pada tahun 2020 sampai dengan 2022 pada Kantor Direktorat Lalu Lintas Polda Lampung. Dengan adanya penurunan kinerja karyawan di Direktorat Lalu Lintas Polda Lampung sangat erat berkaitan dengan bagaimana seorang karyawan itu menyelesaikan suatu pekerjaan dan menurut penilaian dari Kantor Direktorat Lalu Lintas Polda Lampung masih banyak karyawan yang bekerja kurang optimal karena dalam menyelesaikan pekerjaannya, karyawan masih sering tidak mengikuti SOP (Standar Operasional Prosedur) perusahaan dan masih banyak karyawan yang datang terlambat karena memang penilaian absensi hanya dilakukan secara manual bukan sistem sehingga hal ini menyebabkan dampak yang buruk bagi perusahaan. Penilaian tersebut didapat berdasarkan aturan atau ketentuan yang telah dibuat oleh perusahaan. Unsur penilaian karyawan tersebut meliputi target produksi, target penjualan maupun semangat dan motivasi dari setiap diri karyawan Kantor Direktorat Lalu Lintas Polda Lampung.

Berkaitan dengan peningkatan kinerja karyawan maka diperlukan Motivasi Kerja. Menurut Sinambela (2017) motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Selain itu menurut Iga Mawarni (2018) kesuksesan karyawan

disebabkan karena faktor tingginya motivasi dan konsepnya dipakai untuk menjelaskan kesempatan dan kemampuan dalam bekerja. Faktor yang menuju ke perilaku manusia pada perusahaan dinamakan motivasi. Pada diri seseorang pasti punya motivasi yang dipakai untuk mendorong mereka mencukupi tujuan dalam perusahaan. Faktor yang mempengaruhinya yaitu keinginan, perolehan gaji, rasa aman yang dibutuhkan, hubungan antar individu dan kesempatan bekerja. Motivasi dapat merangsang pekerja untuk lebih mengajak tenaga berikut pikiran dalam mewujudkan misi perusahaan. Bila kebutuhan itu tercapai maka tampak kepuasan terhadap kenaikan performa pekerja.

Berdasarkan hasil pra survey dilakukan terhadap karyawan Kantor Direktorat Lalu Lintas Polda Lampung, terlihat bahwa atasan pada kantor tersebut kurang bisa bersosialisasi kepada bawahannya dan motivasi yang diberikan kepada karyawan belum sepenuhnya diberikan sehingga kinerja karyawan menurun yang disebabkan karyawan kurang termotivasi. Dengan itu, motivasi kerja merupakan penggerak yang mengarahkan pada tujuan, mengajak karyawan mengikuti kemauan untuk menyelesaikan tugas. Karyawan yang merasa termotivasi, apabila merasa tindakannya mengarah pada tujuan dan imbalan berharga yang akan memuaskan kebutuhan mereka.

Berdasarkan observasi dan wawancara dengan beberapa orang Karyawan Kantor Direktorat Lalu Lintas Polda Lampung ditemukan beberapa fenomena motivasi kerja Karyawan sebagai berikut : (1) masih ada Karyawan yang bermalas-malasan dalam bekerja sehingga lebih banyak bersantai daripada bekerja (2) masih ada Karyawan mendahulukan kepentingan pribadi daripada kepentingan kantor dalam melaksanakan tugasnya (3) jika ada kesalahan dalam bekerja, Karyawan kurang inisiatif untuk memperbaikinya, (4) masih kurangnya Karyawan dalam memunculkan ide-ide baru dalam penyelesaian tugas. Disini terlihat masih kurangnya tanggung jawab, inisiatif dalam menyelesaikan pekerjaan dan kreatif dalam melaksanakan pekerjaannya. Motivasi kerja merupakan sesuatu yang sangat dibutuhkan setiap individu untuk mencapai target atau hal yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Dimana motivasi kerja ini membuat setiap individu

menjadi semangat atau mempunyai dorongan untuk mempengaruhi setiap individu dalam bekerja.

Sesuai dengan pendapat (Hasibuan, 2014) motivasi penting karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Fenomena yang ada masih terdapat karyawan dalam bekerja mengalami penurunan motivasi kerja atau rendahnya motivasi kerja dapat ditunjukkan dengan keterlambatan karyawan yang merupakan penurunan terhadap kedisiplinan kerja cerminan dari rendahnya motivasi kerja seorang karyawan dengan pekerjaannya. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Nurindah DA, Mujita F, Elok V, & Jojok D (2021) yang menyatakan bahwa Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

Dengan adanya motivasi dapat meningkatkan kinerja karyawan untuk lebih menggerakkan tenaga dan pikiran dalam merealisasikan tujuan perusahaan. Apabila kebutuhan akan hal ini terpenuhi maka timbul kepuasan dan kelancaran terhadap peningkatan kinerja karyawan. Selaian motivasi, disiplin kerja merupakan hal yang penting bagi perusahaan terutama menyangkut kinerja karyawan. Berdasarkan fenomena diatas penulis dapat mengabil kesimpulan bahwa masih banyak karyawan yang belum mentaati peraturan yang ada di perusahaan dengan masih banyak karyawan yang datang terlambat, tidak masuk kerja tanpa keterangan dan pulang kerja sebelum jam kerja habis yang sesuai dengan peraturan yang berlaku di perusahaan.

Selain motivasi kerja untuk meningkatkan kinerja karyawan diperlukan disiplin kerja. Menurut Syuaib (2017), Disiplin kerja merupakan suatu proses tindakan yang akan mengendalikan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, keteraturan, dan ketertiban pada perusahaan atau organisasi tersebut. Artinya melalui peningkatan disiplin kerja maka akan meningkatkan kinerja karyawan juga. Berarti dengan meningkatkan motivasi dan disiplin kerja akan dapat meningkatkan kinerja karyawan pula.

Permasalahan yang dihadapi kantor Direktorat Lalu Lintas Polda Lampung pada saat wawancara adalah kinerja karyawan, terjadi penurunan kinerja karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Berdasarkan hasil wawancara kepada pihak karyawan sub bagian registrasi dan identifikasi kendaraan (Regident) bahwa masih banyak karyawan yang bekerja tidak semangat dan mengenai kedisiplinan karyawan. Padahal seperti yang kita ketahui berhasil atau tidaknya perusahaan dipengaruhi oleh kinerja individu para pekerjanya. Suatu organisasi akan berupaya untuk meningkatkan kinerja karyawannya dengan harapan tujuan perusahaan dapat tercapai. Sistem absensi karyawan Direktorat Lalu Lintas Polda Lampung khususnya menjadi salah satu acuan untuk menilai kedisiplinan karyawan. Berikut disajikan data ketidakhadiran karyawan subdit Regident Direktorat Lalu Lintas Polda Lampung.

Tabel 1.1
Data Ketidakhadiran Karyawan Direktorat Lalu Lintas Polda Lampung
Tahun 2022

Bulan	Jumlah Karyawan	Tidak Hadir	Persentase
Januari	276	40	14 %
Februari	276	52	18%
Maret	276	45	16%
April	276	52	18%
Mei	276	43	15%
Juni	276	37	13%
Juli	276	54	19%
Agustus	276	43	15%
September	276	30	10%
Oktober	276	28	10%
November	276	46	16%
Desember	276	43	15%
Rata-Rata			15%

Sumber : Direktorat Lalu Lintas Polda Lampung, Tahun 2022

Berdasarkan Tabel 1.1 di atas dijelaskan persentase tidak hadirnya karyawan setiap bulan di Kantor Direktorat Lalu Lintas Polda Lampung tahun 2022 dikatakan tinggi, yaitu dengan rata-rata satu tahun mencapai 15 persen. Hal ini menggambarkan belum sadarnya karyawan akan pentingnya arti disiplin.

Permasalahan yang terjadi yaitu untuk kehadiran di Direktorat Lalu Lintas Polda ada sebagian yang absensi sakit maupun tidak berketerangan sama sekali. Keadaan tersebut mempengaruhi kinerja, yang mana kerjaan dari karyawan yang absensi digantikan karyawan lain, artinya ada pekerjaan tambahan menjadikan pekerjaan pokok tidak bisa dikerjakan secara maksimal.

Penerapan disiplin kerja pada perusahaan, tujuannya agar karyawan mentaati peraturan dan kebijakan yang dibuat. Tanggung jawab karyawan adalah melakukan pekerjaan dengan baik, berperilaku dengan norma yang berlaku, dan produktivitas tinggi dapat dihasilkan oleh karyawan. Peraturan yang dibuat ketika dipatuhi akan mewujudkan suasana yang kondusif dan berdampak positif pada aktivitas perusahaan. Oleh sebab itu itu, harapan perusahaan agar karyawan dapat mematuhi kebijakan yang ditetapkan. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Selfi Ariesni dan Lise Asnur (2021) yang menyatakan bahwa bahwa Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan faktor tersebut menjelaskan bahwa permasalahan pada motivasi dan disiplin kerja diperlukan perhatian yang serius guna mewujudkan kinerja para karyawan. Dikarenakan perusahaan pasti mempekerjakan banyak karyawan maka dibutuhkan banyaknya motivasi untuk memunculkan semangat karyawan dalam melakukan pekerjaan dan mengatur sikap serta perilaku karyawan dalam bekerja. Berdasarkan latar belakang diatas dan hasil penelitian terdahulu yang telah ditemukan, maka penelitian ini mengambil judul **“Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Direktorat Lalu Lintas Polda Lampung”**

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas maka yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah terdapat pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Direktorat Lalu Lintas Polda Lampung ?

2. Apakah terdapat pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Direktorat Lalu Lintas Polda Lampung?
3. Apakah terdapat pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Direktorat Lalu Lintas Polda Lampung ?

1.3. Ruang Lingkup Penelitian

Dari latar belakang diatas, ruang lingkup dalam penelitian ini yaitu :

1.3.1. Ruang Lingkup Subjek

Subjek pada penelitian ini yakni karyawan Kantor Direktorat Lalu Lintas Polda Lampung

1.3.2. Ruang Lingkup Objek

Objek pada penelitian ini yakni Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Pada Direktorat Lalu Lintas Polda Lampung.

1.3.3. RuangLingkupTempat

Tempatnya yaitu Jalan. Pramuka No.21, Rajabasa, Kecamatan Rajabasa, Kota Bandar Lampung.

1.3.4. Ruang Lingkup Waktu

Waktu yang digunakan diperkirakan pada bulan Mei-Juli 2023.

1.4. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini meliputi:

1. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Direktorat Lalu Lintas Polda Lampung.
2. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Direktorat Lalu Lintas Polda Lampung.
3. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Direktorat Lalu Lintas Polda Lampung

1.5. Manfaat Penelitian

Manfaat pada penelitian dibagi menjadi dua bagian utama oleh penulis sebagai berikut:

1. Manfaat Peneliti

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dan pengalaman bagi penulis dalam menganalisis suatu masalah kemudian mengambil keputusan dan kesimpulan.

2. Bagi Institusi

Hasil penelitian ini sebagai sumbangan pemikiran konstruktif dalam pengambilan keputusan yang relevansinya dengan kinerja karyawan kantor Direktorat Lalu Lintas Polda Lampung.

3. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat berguna untuk membantu dalam menentukan langkah-langkah agar dapat meningkatkan Kinerja Karyawan.

1.6. Sistematika Penulisan

Adapun sistematika penulisan pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Menjelaskan mengenai latar belakang penelitian, rumusan masalah, ruang lingkup penelitian, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

BAB II LANDASAN TEORI

Menjelaskan tentang motivasi kerja, disiplin kerja dan kinerja karyawan sehingga berguna untuk menganalisis sistem penelitian, kerangka kerja dan pengembangan hipotesis.

BAB III METODELOGI PENELITIAN

Memberitahukan tentang jenis penelitian, sumber data yang digunakan, teknik analisis data, populasi utama dan sampel, variabel penelitian, definisi operasional, dan metode analisis data.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Menjelaskan hasil dan juga pembahasan dalam kaitannya dengan teori dan metode yang dijelaskan pada bab sebelumnya.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Menjelaskan hasil kesimpulan serta saran dengan harapan dapat memberikan manfaat bagi peneliti, tempat yang diteliti dan pembaca.

DAFTAR PUSTAKA