

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam menangani persaingan saat ini dan yang akan datang, suatu organisasi harus memiliki sumber daya manusia yang tangguh, maksimal serta optimal. Untuk menjalankan aktivitas organisasi tidak hanya dapat dilihat dari sebagai bagian yang berdiri sendiri, tetapi harus dilihat sebagai suatu kesatuan yang tangguh membentuk suatu sinergi dalam rangka pencapaian tujuan.

Peningkatan kinerja karyawan akan membantu organisasi untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan lingkungan kerja yang tidak stabil. Oleh karena itu, meningkatkan kinerja karyawan merupakan tantangan manajemen yang paling sulit karena keberhasilan mencapai tujuan perusahaan dan kelangsungan hidupnya bergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia. Sumber daya manusia tidak dapat dilepaskan dari peningkatan kinerja pegawai. Hal ini disebabkan fakta bahwa sumber daya manusia dalam hal kesiapan, pendidikan, pelatihan dan profesionalisme merupakan komponen yang paling diprioritaskan dalam pelaksanaan pemerintahan. Sumarsih (2019) menyatakan bahwa kunci dasar dalam mempertahankan organisasi adalah bagaimana manusia yang ada dalam organisasi memiliki kemampuan dalam bekerja, untuk menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas dan berkemampuan diperlukan pengembangan sumber daya manusia agar sumber daya manusia tersebut dapat bersaing dan meraih tujuan tertentu.

Disiplin kerja pegawai adalah hal lain yang perlu diperhatikan untuk meningkatkan kinerja. Mereka yang berhasil biasanya memiliki disiplin kerja yang kuat. Dengan kata lain, ia memiliki peraturan internal. Adanya orang yang taat dan dapat bertanggung jawab adalah tanda utama disiplin kerja. Menciptakan disiplin kerja yang baik dan memberikan motivasi yang tepat adalah salah satu komponen yang mempengaruhi kinerja. Oleh karena itu, untuk mendukung faktor tersebut dibutuhkan sumber daya manusia yang terampil dan proaktif.

Dalam manajemen, motivasi yang berarti dorongan dan menggerakkan, ditujukan kepada sumber daya manusia secara keseluruhan yakni bawahannya terutama. Motivasi mempersoalkan cara mengarahkan daya dan potensi bawahan, untuk mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan

yang telah ditentukan. Pentingnya motivasi ini sebab motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia agar mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal.

Pengembangan sumber daya manusia mencakup semua tindakan yang dilakukan oleh organisasi untuk membantu karyawannya memperoleh pengetahuan, keahlian, dan sikap yang diperlukan untuk menjalankan pekerjaan mereka saat ini atau di masa mendatang. Tidak hanya pendidikan dan pelatihan, tetapi juga pengembangan karir dan organisasi. Dengan kata lain, pengembangan sumber daya manusia berkaitan erat dengan meningkatkan pengetahuan, kemampuan, dan sikap anggota organisasi serta menyediakan jalur karir yang fleksible yang memungkinkan organisasi untuk mencapai tujuan organisasi.

Disiplin kerja, motivasi, dan pengembangan sumber daya manusia saling melengkapi dan saling memperkuat. Disiplin kerja yang kuat yang akan memberikan dasar yang solid bagi motivasi yang berkelanjutan, sementara motivasi yang dapat mempertahankan dan meningkatkan tingkat disiplin kerja. Pengembangan sumber daya manusia yang memberikan para pegawai alat dan pengetahuan yang diperlukan untuk meningkatkan kinerja secara efektif. Ketiganya secara bersama-sama berkontribusi pada peningkatan kinerja pegawai, yang pada gilirannya dapat meningkatkan produktivitas dan kesuksesan organisasi secara keseluruhan.

Berdasarkan hasil pengamatan dan data yang diperoleh peneliti pada Dinas Pengendalian Penduduk Keluarga Berencana Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Cianjur, penerapan disiplin kerja yang masih rendah dikarenakan masih terdapat beberapa pegawai yang tidak berada di ruangan saat jam kerja dibuktikan dengan pegawai berada di luar kantor maupun kantin saat jam kerja, selain itu terdapat pegawai yang masih menggunakan waktu kerja untuk kepentingan pribadi dan terdapat beberapa pegawai yang sering tidak mengikuti apel. Sekretaris Dinas Pengendalian Penduduk Keluarga Berencana Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Cianjur mengemukakan, bahwa pegawai yang sering tidak mengikuti apel pagi akan dikenakan teguran lisan dan sanksi. Dalam menjalankan capaian kinerja, Dinas Pengendalian Penduduk Keluarga Berencana Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Cianjur memiliki permasalahan pada salah satu bidangnya, permasalahan utamanya yaitu pada Sumber Daya Manusia seperti, tidak disiplinnya para pegawai pada saat jam bekerja serta tidak mengikuti apel pagi, serta rasa disiplin dalam menjalankan tugas, tidak meratanya

pemberian tugas staff pada bidang yang menjadikan tidak optimalnya dalam pelaksanaan tugas baik rutin maupun kegiatan, masih kurangnya wawasan dan pemahaman aparatur tentang pelayanan pada media teknologi, terbatasnya pengetahuan dan keterampilan sumber daya manusia dan kurang adanya motivasi kerja pegawai satu sama lain dalam berangkat ke kantor maupun menjalankan tugas, capaian kinerja yang belum tercapai serta kontribusi para pegawai secara konsisten dalam pencapaian kinerja. Beberapa cara yang dapat dilakukan untuk mengembangkan sumber daya manusia yaitu dengan diadakannya program pelatihan dan pendidikan pada salah satu bidang. Tabulasi pegawai yang mengikuti pelatihan dan pendidikan akan dipaparkan pada tabel 1.1

Tabel 1.1
Tabulasi Pegawai yang Mengikuti Pendidikan dan Pelatihan Bidang Dalduk-KB Tahun 2023

No	Uraian	Jumlah Pegawai yang Mengikuti Pelatihan dan Pendidikan	Jumlah Pegawai
1.	Staff Kantor	2	8
2.	Petugas Lini Lapangan	22	220
Jumlah		24	228

Sumber : Data Diolah 2024

Dilihat dari data tabel 1.1 pegawai yang mengikuti pelatihan dan pendidikan sebanyak 24 orang dan dinyatakan lulus sebanyak 9 orang. Hal ini dikarenakan pegawai yang mengikuti pelatihan dan pendidikan hanya untuk kompetensi tertentu. Pelatihan dan Pendidikan (DIKLAT) Pegawai Negeri Sipil (PNS), Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) adalah proses penyelenggaraan belajar mengajar dalam rangka meningkatkan pengetahuan dan keterampilan pegawai. Pelatihan dan Pendidikan (DIKLAT) ini mengandung dua fungsi yaitu peningkatan pengetahuan sekaligus menambah keterampilan pegawai.

Tabel 1.2
Tabulasi Program Kerja Bidang Dalduk-KB Tahun 2023

No	Uraian	Terealisasi (%)
1.	Operasional Penyuluhan Program dan Pembinaan Lini Lapangan	80 %
2.	Pengendalian dan Pendistribusian Alat dan Obat Kontrasepsi	80 %
3.	Keamanan dan Pramusaji	75 %
4.	Pembekalan Pokja Kampung Berkualitas	80 %

5.	Pembinaan Kader Institusi Masyarakat Pedesaan dan Program KKBPK (Kependudukan Keluarga Berencana dan Pembangunan Keluarga)	65 %
6.	Penyediaan Sarana Penunjang Pelayanan KB	80 %
7.	Operasional PPKBD (Pembantu Pembina Keluarga Berencana Desa)	80 %
8.	Dukungan KIE (Komunikasi, Informasi dan Edukasi)	85 %
9.	Dukungan Manajemen	80 %

Sumber : Data Diolah 2024

Berdasarkan uraian latar belakang tersebut, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian di Dinas Pengendalian Penduduk Keluarga Berencana Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Cianjur harus melakukan peningkatan disiplin kerja, motivasi dan pengembangan pada sumber daya manusia untuk menghasilkan kinerja pegawai yang bagus. Jika disiplin kerja, motivasi dan pengembangan sumber daya manusia meningkat atau berhasil maka kinerja yang dihasilkan akan meningkat juga, bertolak dari latar belakang masalah yang ada, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul : **“Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pengendalian Penduduk Keluarga Berencana Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Cianjur”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Beberapa permasalahan yang muncul dapat diidentifikasi oleh penulis sebagai berikut :

1. Kurangnya tingkat kedisiplinan pegawai seperti tidak berada diruangan saat jam kerja
2. Terdapat beberapa pegawai yang sering tidak mengikuti apel
3. Kurangnya motivasi pegawai saat berangkat kerja maupun dalam menjalankan tugas
4. Kurangnya termotivasi para pegawai dalam pencapaian prestasi kerja
5. Minimnya jumlah sumber daya manusia yang mengikuti pelatihan dan pendidikan
6. Terbatasnya pengetahuan dan keterampilan sumber daya manusia
7. Terdapat beberapa capaian kinerja yang belum mencapai target

8. Kurangnya memberikan kontribusi yang berkualitas secara konsisten dalam pencapaian kinerja.

1.3 Pembatasan Masalah

Hasil identifikasi masalah yang ada di Dinas Pengendalian Penduduk Keluarga Berencana Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Cianjur menunjukkan bahwa permasalahan yang ada cukup banyak. Guna mencegah mengembangkannya penelitian maka penulis membatasi masalah agar terperinci dan jelas. Harapannya pemecahan masalahnya lebih terarah. Pada penelitian ini hanya berfokus pada Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pengendalian Penduduk Keluarga Berencana Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Cianjur. Penelitian ini berfokus pada satu divisi yakni Divisi Pengendalian Penduduk Keluarga Berencana (Dalduk-KB). Permasalahan mengenai Disiplin Kerja, Motivasi dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai mungkin sudah pernah di angkat peneliti lain, namun tempat dan hasil penelitian bisa saja berbeda, sehingga dapat diteliti untuk mengetahui bagaimana pengaruh dari masalah yang ada.

1.4 Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian yang telah dijelaskan pada latar belakang diatas, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah Disiplin Kerja, Motivasi dan Pengembangan Sumber Daya Manusia berpengaruh secara simultan terhadap peningkatan kinerja pegawai di Dinas Pengendalian Penduduk Keluarga Berencana Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak?
2. Apakah Disiplin Kerja berpengaruh secara parsial terhadap peningkatan kinerja pegawai di Dinas Pengendalian Penduduk Keluarga Berencana Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak?
3. Apakah Motivasi berpengaruh secara parsial terhadap peningkatan kinerja pegawai di Dinas Pengendalian Penduduk Keluarga Berencana Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak?

4. Apakah Pengembangan Sumber Daya Manusia berpengaruh secara parsial terhadap peningkatan kinerja pegawai di Dinas Pengendalian Penduduk Keluarga Berencana Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak?

1.5 Tujuan Penelitian

Melihat rumusan masalah di atas maka penelitian ini mempunyai beberapa tujuan, yang dapat penulis sampaikan sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui apakah secara simultan Disiplin Kerja, Motivasi dan Pengembangan Sumber Daya Manusia berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai di Dinas Pengendalian Penduduk Keluarga Berencana Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak.
2. Untuk mengetahui apakah secara parsial Disiplin Kerja berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai di Dinas Pengendalian Penduduk Keluarga Berencana Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak.
3. Untuk mengetahui apakah secara parsial Motivasi berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai di Dinas Pengendalian Penduduk Keluarga Berencana Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak.
4. Untuk mengetahui apakah secara parsial Pengembangan Sumber Daya Manusia berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai di Dinas Pengendalian Penduduk Keluarga Berencana Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak.

1.6 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan beberapa manfaat, antara lain sebagai berikut :

1. Sebagai pelatihan berfikir secara ilmiah yang dapat digunakan untuk mengukur dan mengetahui sejauh mana ilmu atau pengetahuan yang diperoleh oleh penulis khususnya dalam mata kuliah manajemen sumber daya manusia.
2. Diharapkan dapat menjadi sumber informasi serta menambah pengetahuan dan menjadi referensi untuk penelitian selanjutnya.
3. Sebagai bahan evaluasi dan untuk meningkatkan kedisiplinan pegawai, meningkatkan motivasi kerja, meningkatkan sumber daya manusia dan kinerja.
4. Dapat digunakan sebagai masukan dalam membuat kebijakan atau pengambilan keputusan yang terkait dengan sumber daya manusia untuk mengatasi

permasalahan yang berkaitan dengan disiplin kerja, motivasi dan pengembangan sumber daya manusia.

1.7 Sistematika Penulisan

Guna memahami lebih lanjut laporan ini, maka materi-materi yang tertera pada laporan skripsi ini dikelompokkan menjadi beberapa subbab dengan sistematika penyampaian sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN

Berisi tentang latar belakang, identifikasi masalah, pembatasan masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan itu sendiri.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini berisikan teori yang berupa pengertian dan definisi yang diambil dari kutipan buku yang berkaitan dengan penyusunan laporan skripsi serta beberapa literatur yang berhubungan dengan penelitian.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Bab ini berisikan tentang tempat dan waktu penelitian, jenis penelitian, populasi dan sampel, teknik pengumpulan data, definisi operasional variabel dan teknik analisis data penelitian.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisi tentang gambaran obyek penelitian, hasil penelitian dan pembahasan yang secara lebih lengkap mengupas berbagai fenomena yang ada dalam penelitian.

BAB V SIMPULAN DAN SARAN

Bab ini berisikan simpulan yang merupakan hasil akhir atas penelitian ini dan juga saran yang berisi masukan untuk pihak obyek penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

Berisi tentang berbagai buku, jurnal, rujukan yang secara sah digunakan dalam menyusun penelitian ini.