

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Manusia adalah faktor terpenting dalam kelangsungan hidup suatu organisasi. Orang yang jujur dan kompeten tidak hanya menambah nilai bagi organisasi tempat mereka bekerja, tetapi juga menambah nilai bagi diri mereka sendiri, untuk menilai apakah seseorang memiliki rasa tanggung jawab yang lebih besar terhadap tugas yang diberikan kepadanya. Penerapan prinsip-prinsip *good governance* dalam administrasi publik adalah hal terpenting, karena masyarakat umum sekarang akan memainkan peran penting dalam menilai keuntungan dan nilai yang diperoleh dari penggunaan layanan lembaga publik dan organisasi pemerintah.

Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Musi Banyuasin merupakan salah satu organisasi perangkat daerah (OPD) yang bergerak di bidang ketenagakerjaan dan transmigrasi. Administrasi di tingkat daerah paling efektif bila mampu memberikan layanan berkualitas tinggi kepada konstituennya, dan di sinilah peran kinerja. Kinerja merupakan hal yang sangat penting bagi sebuah organisasi. Kinerja pegawai yang baik akan berdampak positif pada produktivitas, keuntungan, dan pertumbuhan organisasi secara keseluruhan (Jufrizen & Rahmadhani, 2020). Oleh karena itu, organisasi harus memperhatikan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai, seperti disiplin kerja, motivasi, dan tunjangan.

Disiplin kerja dapat diartikan sebagai tingkat kepatuhan dan ketaatan pegawai terhadap aturan dan tata tertib yang berlaku di organisasi (Cahaya & Rahma, 2021). Pegawai yang memiliki disiplin kerja yang baik cenderung memiliki tingkat kehadiran yang tinggi, menyelesaikan tugas dengan tepat waktu, dan memiliki tingkat konsistensi dalam bekerja.

Motivasi dapat diartikan sebagai faktor internal dan eksternal yang mempengaruhi tingkat semangat dan keinginan pegawai untuk mencapai tujuan kerja. (Sinaga, 2020) Pegawai yang memiliki motivasi yang tinggi cenderung memiliki tingkat produktivitas yang lebih tinggi dan lebih bersemangat dalam menyelesaikan tugas.

Tunjangan adalah bentuk insentif yang diberikan oleh organisasi kepada pegawai sebagai imbalan atas kinerja yang baik (Shyreen A et al., 2022). Tunjangan dapat berupa bonus, kenaikan gaji, asuransi kesehatan, dan lain-lain. Pemberian tunjangan diharapkan dapat meningkatkan motivasi dan kinerja pegawai.

Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Musi Banyuasin sering menghadapi tantangan dalam mengoptimalkan kinerja pegawai. Beberapa tantangan tersebut adalah meningkatkan motivasi dan kinerja pegawai, mengurangi tingkat absensi dan ketidakhadiran pegawai, serta meningkatkan loyalitas dan keterlibatan pegawai.

Berdasarkan hasil observasi menunjukkan rendahnya disiplin pegawai antara lain adanya pegawai yang tidak mampu memaksimalkan jam kerjanya dan pembagian tugas kerja yang tidak merata yang menyebabkan pegawai melakukan

hal lain diluar jam kerja dari tugas pekerjaan mereka, ada yang datang ke kantor hanya untuk apel pagi dan *finger print* saja serta masih adanya pegawai yang tidak datang untuk melaksanakan apel pagi. Hal ini menunjukkan ketidakdisiplinan pegawai dalam mengikuti salah satu aturan yang harus dipatuhi sesuai dengan peraturan yang ada. Pelaksanaan tata tertib tidak berjalan sesuai aturan instansi yang telah ditetapkan dipengaruhi oleh kurangnya motivasi pegawai sehingga kinerja pegawai turun dan sulit mencapai sasaran instansi. Diperkirakan dengan meningkatkan disiplin kerja dan motivasi, visi, misi, dan tujuan organisasi dapat dicapai dengan sukses.

Pemberian tunjangan kinerja dilingkungan Pemerintah Daerah Kabupaten Musi Banyuasin ditujukan untuk meningkatkan kinerja anggota Pegawai Negeri Sipil. Adanya tunjangan kinerja hendaknya dapat memberikan dampak positif bagi peningkatan kualitas sumber daya aparatur negara melalui kinerja yang dihasilkan tetapi masih ada saja pegawai yang tidak disiplin yang hal tersebut bisa mempengaruhi kinerjanya.

Konteks historis inilah yang mendasari penelitian ini tentang bagaimana disiplin kerja, motivasi, dan tunjangan mempengaruhi kinerja pegawai di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Musi Banyuasin secara parsial dan simultan.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan Latar Belakang yang telah diuraikan maka dapat dirumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi?
2. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi?
3. Apakah tunjangan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi?
4. Apakah disiplin kerja, motivasi dan tunjangan berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi?

### **1.3 Batasan Masalah**

Batasan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Objek penelitian ini adalah seluruh Pegawai Negeri Sipil (PNS) Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Musi Banyuasin.
2. Penelitian ini berfokus pada disiplin kerja, motivasi, tunjangan dan kinerja Pegawai.

### **1.4 Tujuan dan Manfaat Penelitian**

#### **1.4.1 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan Latar Belakang dan Rumusan Masalah, tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi.

2. Menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi.
3. Menganalisis pengaruh tunjangan terhadap kinerja pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi.
4. Menganalisis pengaruh disiplin kerja, motivasi dan tunjangan secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi.

#### **1.4.2 Manfaat Penelitian**

Hasil penelitian ini dapat bermanfaat:

1. Bagi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Musi Banyuasin sebagai bahan masukan dan informasi tentang disiplin kerja, motivasi dan tunjangan dalam meningkatkan kinerja pegawai di lingkungan kantor Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Musi Banyuasin.
2. Bagi pihak akademis sebagai bahan pembelajaran dan pengaplikasian dalam ilmu pengetahuan dalam bidang manajemen sumber daya manusia.
3. Bagi peneliti selanjutnya dapat memberikan tambahan informasi dan bahan rujukan di bidang sumber daya manusia khususnya untuk peningkatan kinerja pegawai.