

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor produksi yang sangat penting di dalam menjalankan roda kegiatan dalam sebuah perusahaan atau instansi. Keberhasilan sebuah instansi atau perusahaan untuk mencapai tujuan organisasi sangat tergantung pada kemampuan sumber daya manusia dalam memberdayakan sumber daya yang ada serta memanfaatkan semaksimal mungkin potensi sumber daya tersebut. Manusia merupakan satu- satunya sumber daya yang memiliki akal, perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya dan karya. Semua potensi sumber daya manusia tersebut berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam mencapai tujuan. Betapa majunya teknologi, perkembangan informasi, tersedianya modal dan memadainya bahan, jika tanpa sumber daya manusia sulit bagi organisasi tersebut untuk mencapai tujuannya. Menurut Daryanto (2017:15) menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh suatu individu secara efektif dan efisien serta dapat dijadikan secara maksimal sehingga tercapai tujuan bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat menjadi maksimal.

Maka dari itu semua organisasi atau perusahaan pasti mempunyai standar perilaku yang harus dilakukan dalam hubungannya dengan pekerjaan, baik

secara tertulis maupun tidak, dan menginginkan para pegawai untuk mematuhi sebagai upaya untuk meningkatkan kinerja, tetapi dalam kenyataannya sering terjadi pegawai sebagai manusia mempunyai kelemahan, diantaranya masalah kedisiplinan. Oleh karena itu, peningkatan disiplin menjadi bagian yang penting dalam manajemen sumber daya manusia, sebagai faktor penting dalam peningkatan kinerja. Menurut Sutrisno (2019:86) berpendapat bahwa disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri pegawai terhadap peraturan dan ketetapan instansi. Sedangkan Ansory dan Indrasari (2018:36) mengatakan bahwa disiplin merupakan perasaan taat dan patuh terhadap pekerjaan yang menjadi tanggung jawab.

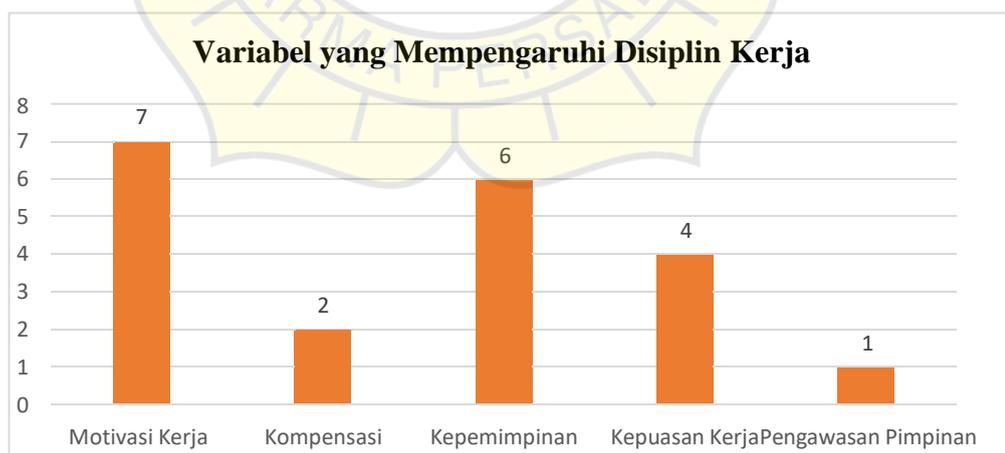
Namun sebagian besar perusahaan pasti ada beberapa karyawan yang kurang disiplin. Seperti halnya pada Kantor Imigrasi Kelas I TPI Jakarta Timur Berdasarkan hasil wawancara dengan pegawai Kantor Imigrasi Kelas I TPI Jakarta Timur terdapat penurunan disiplin kerja Kantor Imigrasi Kelas I TPI Jakarta Timur. Dapat dilihat melalui data absensi pegawai dalam 3 tahun terakhir pada tabel 1.1 sebagai berikut :

**Tabel 1.1**  
**Data Absensi Pegawai Kantor Imigrasi Kelas I TPI Jakarta Timur**  
**Tahun 2019, 2020 dan 2021**

Status Absensi	Tahun 2019	Tahun 2020	Tahun 2021
Telat	48	58	61
Alpa	7	5	11

Sumber : Pengelola Data Kepegawaian Kantor Imigrasi Kelas I TPI Jaktim

Berdasarkan tabel 1.1 menunjukan bahwa jumlah absensi pegawai pada Kantor Imigrasi Kelas I TPI Jakarta Timur setiap tahunna mengalami kenaikan dan jumlah karyawan yang paling banyak terlambat terjadi pada tahun 2021 sebanyak 61 karyawan dalam satu tahun. Menurut Kepala urusan Kepegawaian pada Kantor Imigrasi Kelas I TPI Jakarta Timur menyebutkan bahwa penyebab karyawan banyak yang terlambat diakibatkan karena mereka kurangnya motivasi untuk membagi waktu dengan baik. Perlu diketahui juga apa faktor lain yang mempengaruhi karyawan Kantor Imigrasi Kelas I TPI Jakarta Timur sering mengalami keterlambatan, maka untuk mendukung hasil penelitian diperlukan penelitian pendahuluan terhadap 20 pegawai Kantor Imigrasi Kelas I TPI Jakarta Timur mengenai variabel apa saja yang mempengaruhi Disiplin Kerja. Berikut presentase variabel yang mempengaruhi Disiplin Kerja pada pegawai Kantor Imigrasi Kelas I TPI Jakarta Timur:

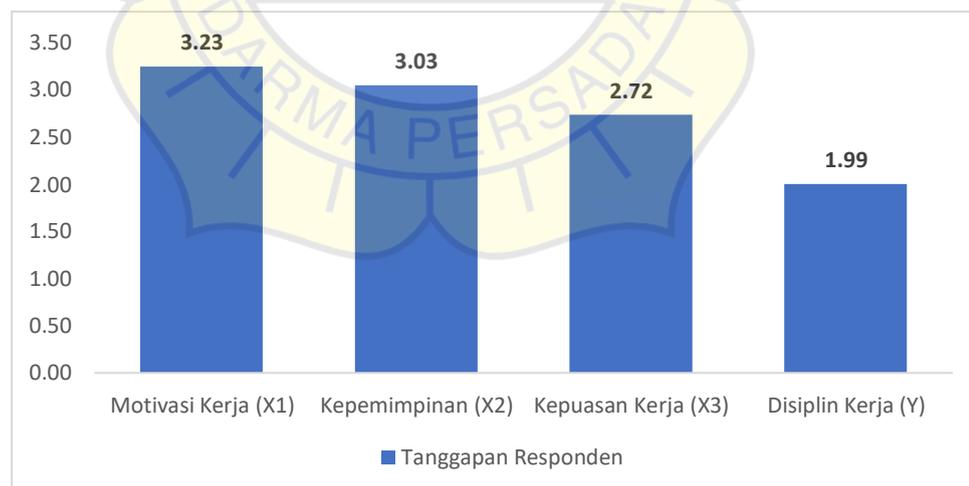


Sumber : Data diolah penulis tahun 2023

**Gambar 1.1 Variabel yang mempengaruhi Disiplin Kerja**

Pada pra survei ini responden yang terdiri dari 20 orang diminta untuk mengurutkan variabel-variabel yang paling mempengaruhi disiplin kerja pada Kantor Imigrasi Kelas I TPI Jakarta Timur. Berdasarkan diagram hasil penelitian pra survei menunjukkan bahwa variabel yang paling mempengaruhi disiplin kerja pada Kantor Imigrasi Kelas I TPI Jakarta Timur adalah motivasi kerja, kepemimpinan dan kepuasan kerja.

Selanjutnya penulis juga melakukan penelitian awal dengan menyebarkan pra kuisisioner kepada 20 pegawai Kantor Imigrasi Kelas I TPI Jakarta Timur sebagai data observasi awal mengenai dimensi Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja terhadap Disiplin Kerja pada Kantor Imigrasi Kelas I TPI Jakarta Timur. Secara garis besar hasil olah data dari penyebaran pra kuisisioner tersebut dijelaskan pada gambar 1.2 sebagai berikut:



Sumber : Data diolah oleh penulis tahun 2023

**Gambar 1.2 Grafik Tanggapan Responden Mengenai Motivasi Kerja, Kepemimpinan, Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja pada Kantor Imigrasi Kelas I TPI Jakarta Timur.**

Berdasarkan gambar 1.2 pada penelitian awal yang penulis lakukan, dapat dilihat bahwa berdasarkan Tabel 3.4, maka interpretasi nilai motivasi kerja rata-rata sebesar 3,23 yang artinya tinggi, selanjutnya interpretasi nilai kepemimpinan rata-rata sebesar 3,03 yang artinya baik, lalu untuk interpretasi nilai kepuasan kerja rata-rata sebesar 2,72 yang artinya tinggi, dan interpretasi nilai disiplin kerja rata-rata sebesar 1,99 yang artinya disiplin kerja Kantor Imigrasi Kelas I TPI Jakarta Timur rendah.

Berdasarkan hasil survey tersebut maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh pada motivasi kerja, kepemimpinan dan kepuasan kerja terhadap disiplin kerja. Hal ini sejalan dengan penelitian Subiyanto (2021) yang menyatakan bahwa Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Kompensasi berpengaruh secara simultan terhadap disiplin kerja karyawan. Berdasarkan penjelasan yang diterangkan di atas, penulis menetapkan judul **“Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja terhadap Disiplin Kerja Pegawai Kantor Imigrasi Kelas I TPI Jakarta Timur”**.

## **1.2 Identifikasi Masalah, Pembatasan dan Rumusan Masalah**

### **1.2.1 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang diatas, maka dapat dirumuskan permasalahan terkait penelitian ini, diantaranya :

1. Motivasi kerja di Kantor Imigrasi Kelas I TPI Jakarta Timur tinggi dan disiplin kerja pegawai Kantor Imigrasi Kelas I TPI Jakarta Timur bidang administrasi dan kepegawaian rendah.

2. Kepemimpinan telah dilaksanakan baik tetapi disiplin kerja pegawai Kantor Imigrasi Kelas I TPI Jakarta Timur bidang administrasi dan kepegawaian rendah.
3. Kepuasan kerja pegawai Kantor Imigrasi Kelas I TPI Jakarta Timur tinggi dan disiplin kerja pegawai Kantor Imigrasi Kelas I TPI Jakarta Timur bidang administrasi dan kepegawaian rendah.

### **1.2.2 Pembatasan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah dan identifikasi masalah diatas, maka pada penelitian ini penulis membatasi permasalahan agar mengaji masalah dalam penelitian ini dapat lebih terfokus serta terarah. Maka batasan dalam penelitian ini adalah Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Kepuasan kerja terhadap Disiplin Kerja Pegawai. Sedangkan responden yang digunakan adalah pegawai di Kantor Imigrasi Kelas I TPI Jakarta Timur.

### **1.2.3 Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis dapat merumuskan permasalahan yang akan dibahas adalah sebagai berikut:

1. Apakah Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Kepuasan kerja berpengaruh terhadap Disiplin Kerja Pegawai Kantor Imigrasi Kelas I TPI Jakarta Timur?
2. Apakah Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Disiplin Kerja Pegawai Kantor Imigrasi Kelas I TPI Jakarta Timur?

3. Apakah Kepemimpinan berpengaruh terhadap Disiplin Kerja Pegawai Kantor Imigrasi Kelas I TPI Jakarta Timur?
4. Apakah Kepuasan kerja berpengaruh terhadap Disiplin Kerja Pegawai Kantor Imigrasi Kelas I TPI Jakarta Timur

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan latar belakang dan perumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui apakah Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Disiplin Kerja Pegawai Kantor Imigrasi Kelas I TPI Jakarta Timur.
2. Untuk mengetahui apakah Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Disiplin Kerja Pegawai Kantor Imigrasi Kelas I TPI Jakarta Timur.
3. Untuk mengetahui apakah Kepemimpinan berpengaruh terhadap Disiplin Kerja Pegawai Kantor Imigrasi Kelas I TPI Jakarta Timur.
4. Untuk mengetahui apakah Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Disiplin Kerja Pegawai Kantor Imigrasi Kelas I TPI Jakarta Timur.

### **1.4 Kegunaan Penelitian**

Berdasarkan tujuan penelitian yang sudah dituliskan diatas, terdapat dua manfaat yaitu manfaat akademis dan manfaat praktis sebagai berikut:

1. Manfaat Akademis

Dengan diadakannya penelitian ini, diharapkan bahwa penelitian ini dapat menjadi kontribusi yang baik dalam perkembangan ilmu khususnya

Manajemen Sumber Daya Manusia di mana Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja merupakan salah satu strategi yang sering digunakan sebagai sarana untuk mengetahui faktor apa saja yang berpengaruh terhadap Disiplin Kerja Pegawai Kantor Imigrasi Kelas I TPI Jakarta Timur.

## 2. Manfaat Praktis

### a. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini dapat menjadi pertimbangan, bahan evaluasi, dan dapat memberi masukan bagi instansi dalam mengelola sumber daya manusia agar dapat meningkatkan loyalitas karyawan dan memberikan keuntungan bagi perusahaan serta reputasi yang baik.

### b. Bagi Penulis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menghasilkan informasi yang berguna bagi penulis yakni mengenai Pengaruh Motivasi kerja, Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja terhadap Disiplin Kerja Pegawai pada Kantor Imigrasi Kelas I TPI Jakarta Timur. Serta menjadi referensi dalam menemukan masalah baru untuk penelitian selanjutnya guna memperluas pemahaman dan pengetahuan