

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Di era modern seperti ini sumber daya manusia sangat dibutuhkan oleh suatu organisasi atau perusahaan. Pegawai yang mempunyai kinerja yang baik merupakan sumber daya manusia yang dibutuhkan oleh sebuah organisasi maupun perusahaan demi mencapai tujuan suatu organisasi. Oleh karena itu suatu organisasi ataupun perusahaan harus mengapresiasi para pegawai yang memiliki kualitas kinerja tinggi. (Bruce, 2003). Dengan demikian bahwa keberhasilan pengelolaan organisasi sangat ditentukan oleh suatu usaha untuk mendatangkan hasil atau manfaat yang lebih besar dan lebih baik, dengan memanfaatkan segala sumber daya dan potensi yang dimiliki. Perusahaan menuntut kinerja yang tinggi dari pegawainya dalam menjalankan tugas.

Organisasi Pengelola Sungai Citanduy menjadi Badan Pelaksana Proyek Induk Pengembangan Wilayah Sungai Citanduy dan Ciwulan dengan wilayah kerja meliputi Satuan Wilayah Sungai (SWS) Citanduy dan Satuan Wilayah Sungai (SWS) Ciwulan. Sebagai Unit Pelaksana Teknis (UPT) pada Bidang Sumber Daya Air yang memiliki tugas sesuai kewenangan dalam pembangunan di Bidang Sumber Daya Air. Pembagian wilayah sungai mengalami perubahan yang dituangkan dalam Peraturan Menteri Pekerjaan Umum (PU) Nomor 11A/PRT/M/2006 dan Wilayah Sungai (WS) Citanduy dinyatakan sebagai Wilayah Sungai Lintas Provinsi dengan kewenangan

pengelolaan Sumber Daya Air (SDA) berada pada pemerintah (pusat), sedangkan wilayah sungai ciwulan menjadi tanggung jawab Provinsi Jawa Barat. Dengan Peraturan Menteri Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Nomor 20/PRT/M/2016 tanggal 23 Mei 2016 tentang Organisasi dan Tata kerja Unit Pelaksana Teknis Kementerian Pekerjaan (BBWS Citanduy, 2021).

BBWS Citanduy Mempunyai tugas pokok untuk melaksanakan pengelolaan sumber daya air di wilayah sungai yang meliputi penyusunan program, pelaksanaan konstruksi, operasi dan pemeliharaan dalam rangka konservasi dan pendayagunaan sumber daya air, pengendalian daya rusak air pada sungai, pantai, bendungan, danau, situ, embung, irigasi, rawa, tambak, air tanah, air baku, serta pengelolaan drainase utama perkotaan.

Balai besar wilayah sungai citanduy mempunyai fungsi dalam penyusunan pola pengelolaan dan penyusunan program sumber daya air yang memiliki rencana untuk pemantauan evaluasi penyelenggaraan atau penerapan pola pengelolaan dalam sumber daya air pada wilayah sungai. Sumber daya manusia yang ada di BBWS Citanduy diharuskan berkontribusi atau dituntut untuk melaksanakan pekerjaan dengan baik demi tercapainya tujuan instansi secara maksimal. Keberhasilan kinerja di BBWS Citanduy akan ikut menentukan tujuan organisasi yang ingin dicapai, sehingga diperlukan sumber daya manusia yang memiliki integritas, kapabilitas dan kualitas yang baik. (Permen PUPR No. 16, 2020)

Berdasarkan survei dengan ibu Rayhan, selaku salah satu kepala bagian di Balai Besar Wilayah Sungai Citanduy (BBWS) permasalahan yang

dihadapi oleh BBWS Citanduy pada kinerja pegawai yaitu kurang optimalnya kinerja pegawai yang masih terdapat pada kebiasaan bekerja yang belum optimal, seperti kurang adanya penghargaan yang didapat oleh pegawai yang berkinerja baik, yang menyebabkan pegawai menjadi tidak semangat dalam mencapai target di perusahaan. Kurangnya evaluasi pada setiap kinerja pegawai yang menghambat kemajuan perusahaan dan bisa menurunkan motivasi kinerja pegawai. Kurangnya rasa solidaritas pegawai mempengaruhi komitmen pada perusahaan, dalam melakukan pekerjaan yang belum sesuai harapan bagi perusahaan. Dengan terciptanya permasalahan yang terjadi pada perusahaan dan hasil survei yang dilakukan menghasilkan fenomena permasalahan. Oleh karena itu peneliti tertarik untuk melakukan penelitian di perusahaan BBWS Citanduy.

Sutrisno, (2013) mengatakan ada beberapa variabel yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan salah satunya variabel yang pertama yaitu Disiplin kerja merupakan faktor yang besar manfaatnya bagi kepentingan karyawan maupun organisasinya, adanya disiplin kerja bagi organisasi akan menjamin pelaksanaan tugas dan tata tertib dalam menjalankan tugas masing-masing organisasi, kemudian disiplin kerja bagi pegawai terdapat suasana dalam bekerja menjadi lebih nyaman dan dapat menambah semangat kerja, dalam melaksanakan pekerjaannya lebih optimal, Dengan demikian para karyawan dapat melaksanakan tugasnya dan mengembangkan tenaga dan pikirannya semaksimal mungkin demi terwujudnya tujuan organisasi.

Berdasarkan survei yang dilakukan di kantor BBWS Citanduy diperoleh hasil permasalahan disiplin kerja yang terjadi di BBWS Citanduy adalah kurangnya disiplin pada beberapa pegawai yang bekerja di BBWS Citanduy diantaranya masih terdapat pegawai yang terlambat masuk jam kerja, keterlambatan pegawai dikarenakan ada kepentingan pribadi atau hambatan dalam perjalanan. Kurangnya disiplin pada pegawai yang dapat menghambat target perusahaan, disiplin kerja adalah suatu sikap yang dipenuhi dengan kesadaran untuk patuh dan taat dalam menjalankan aturan sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan dan aturan itu harus benar-benar dilaksanakan sebab jika aturan tersebut tidak dilaksanakan akan mendapatkan sanksi (Cahyono, 2005).

Hal ini didukung pada penelitian yang dilakukan oleh Prayogi dkk (2019) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan dan positif, dan hasil dari Kusumayati dkk (2020) menunjukkan juga disiplin kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja, berbeda dengan hasil penelitian Arisanti dkk (2019) menyatakan disiplin kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kemudian variabel kedua Sutrisno (2016) mengatakan motivasi kerja merupakan faktor lain yang dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Motivasi merupakan faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu tindakan tertentu, oleh karena itu motivasi sering diartikan sebagai faktor yang menuntun tingkah laku seseorang. Permasalahan yang terjadi pada BBWS Citanduy yaitu banyaknya pekerjaan yang diberikan pada pegawai

dan harus menyelesaikan target perusahaan secara bersamaan menyebabkan pegawai kesulitan untuk menyelesaikan tugasnya, dan menyebabkan salah satu target atau tugas menjadi terhambat, dan karena kurangnya penghargaan yang diberikan oleh perusahaan pada pegawai yang berkinerja baik, dan menyebabkan pegawai tidak antusias dalam menyelesaikan pekerjaannya dan akan mudah untuk menunda nunda pekerjaannya karena tidak adanya motivasi pada pegawai.

Hal ini diperkuat oleh penelitian yang dilakukan Nurdin dan Djuhartono, (2021) yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan kinerja karyawan. Pada hasil penelitian lainnya yang dilakukan oleh Citrawati & Khuzaini (2021) juga menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan sedangkan menurut Hidayat (2021) Motivasi memiliki pengaruh yang tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Faktor ketiga yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah komitmen organisasi, Komitmen merupakan sikap yang mencerminkan seberapa lama seseorang mengenal dan berkomitmen terhadap organisasinya. Orang-orang yang berkomitmen tinggi umumnya menghargai diri mereka sendiri sebagai anggota sejati organisasi. karyawan yang memiliki komitmen tinggi terhadap organisasi dapat menunjukkan cara yang positif untuk bekerja lebih keras dan berencana untuk tetap bersama organisasi lebih lama Citrawati dan Khuzaini (2021), berdasarkan survei yang dilakukan di kantor BBWS Citanduy adanya beberapa karyawan yang masih melaksanakan pekerjaannya dengan tidak

melibatkan diri secara maksimal dikarenakan kurangnya kerja sama antar karyawan dengan adanya beberapa karyawan yang tidak memiliki komitmen yang baik dalam pelaksanaan pekerjaan maka berdampak pada menurunnya kinerja pegawai dan berdampak juga pada perusahaan.

Dalam penelitian terdahulu menurut Hayati, dkk (2020) menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dan menurut Sitio (2021) turut menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan. Sedangkan menurut Putra & Candra (2019), Komitmen Organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Faktor terakhir mempengaruhi kinerja pegawai adalah *work life balance*. Dalam upaya meningkatkan kepuasan kerja, perusahaan ada baiknya untuk menerapkan *work-life balance*, karena ini sangat penting bagi perusahaan untuk menyadari bahwa karyawan tidak hanya menghadapi peran serta masalah dalam pekerjaan, namun juga di luar pekerjaannya. (Rondonuwu dkk, 2018). Menurut ibu Rayhan yang terjadi di BBWS Citanduy masih terdapatnya kemampuan pegawai dalam kehilangan menyeimbangkan tanggung jawab pekerjaan dengan kehidupan pribadi seperti beberapa karyawan yang memilih untuk keluar dari perusahaan dan memilih menikah karena beberapa karyawan kesulitan untuk keseimbangan waktu di kantor dan diluar kantor.

Penelitian ini didukung oleh peneliti terdahulu Badrianto dan ekhsan (2021) menyatakan bahwa *work life balance* berpengaruh positif terhadap

kinerja karyawan dan Shabrina dan Ratnaningsih (2019) menyatakan bahwa *work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan Ardiansyah dan Surjanti (2020) menyatakan *work life balance* tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Pada hasil penelitian tersebut ditemukan adanya research gap yang selanjutnya akan dibahas dalam penelitian ini, merupakan penelitian pengembangan dari penelitian sebelumnya milik Utama dan Hidayat (2022) dengan hasil disiplin kerja, motivasi, komitmen organisasi kerja terhadap kinerja dengan hasil penelitian positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Perbedaan dari penelitian sebelumnya yaitu dengan menambahkan satu variabel independen, yaitu variabel *work life balance* penelitian Irsyad dkk, (2022) menyatakan bahwa *work life balance* berpengaruh terhadap kinerja pegawai dan perbedaan pada subjek dan populasi pegawai, pada penelitian ini subjeknya adalah pegawai pada Badan Balai Wilayah Sungai Citanduy.

Berdasarkan latar belakang di atas dan dengan adanya perbedaan dengan penelitian-penelitian sebelumnya, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Komitmen Organisasi dan *Work life balance* terhadap Kinerja Pegawai Negeri pada Kantor Balai Besar wilayah Sungai Citanduy Kota Banjar Patroman”.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya, maka merumuskan masalah penelitian ini sebagai berikut:

1. Apakah Disiplin Kerja berpengaruh positif terhadap Pegawai Negeri pada kantor BBWS Citanduy?
2. Apakah Motivasi Kerja berpengaruh positif terhadap Pegawai Negeri pada kantor BBWS Citanduy?
3. Apakah Komitmen Organisasi berpengaruh positif terhadap Pegawai Negeri pada kantor BBWS Citanduy?
4. Apakah *Work life balance* Berpengaruh positif terhadap Pegawai Negeri pada kantor BBWS Citanduy?

### **C. Batasan Masalah**

Berdasarkan rumusan masalah diatas, pembatasan masalah sebagai berikut

:

1. Periode penelitian dilakukan pada bulan Desember-Mei 2023.
2. Variabel independen meliputi disiplin kerja, ,motivasi kerja komitmen organisasi.
3. Variabel dependen adalah Pegawai Negeri.
4. Penelitian ini terbatas hanya pada objek tertentu, yaitu pegawai negeri BBWS Citanduy.

### **D. Tujuan Penelitian**

Sesuai identifikasi permasalahan diatas, maka tujuan dari penelitian adalah untuk :

1. Untuk mengetahui apakah Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Komitmen Organisasi secara simultan terhadap Pegawai Negeri pada kantor BBWS Citanduy.

2. Untuk mengetahui apakah Disiplin Kerja berpengaruh positif terhadap Pegawai Negeri pada kantor BBWS Citanduy.
3. Untuk mengetahui Motivasi Kerja berpengaruh positif terhadap Pegawai Negeri pada kantor BBWS Citanduy.
4. Untuk mengetahui Komitmen Organisasi berpengaruh positif terhadap Pegawai Negeri pada kantor BBWS Citanduy.
5. Untuk mengetahui *Work life balance* berpengaruh positif terhadap Pegawai Negeri pada kantor BBWS Citanduy

## **E. Manfaat Penelitian**

### **1. Manfaat Teoritis**

Manfaat dari penelitian ini secara teoritis untuk pengembangan dan pengetahuan, yaitu diharapkan hasilnya memberikan dampak bagi pegawai dengan disiplin kerja dan adanya motivasi bekerja yang baik dari pegawai seperti datang tepat waktu, melaksanakan pekerjaan sesuai dengan apa yang telah ditetapkan oleh perusahaan, mentaati peraturan perusahaan maka akan dapat meningkatkan kinerja dari pegawai tersebut sehingga target perusahaan akan tercapai.

### **2. Manfaat Praktis**

- a. Bagi Perusahaan penelitian ini dapat jadi bahan pertimbangan kinerja pegawai BBWS Citanduy agar dapat melakukan berbagai kebijakan.
- b. Bagi peneliti Menambah wawasan atau pengetahuan tentang Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Komitmen Organisasi, Memberikan pengalaman serta dapat memperluas wawasan peneliti.