

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Kelancaran penyelenggaraan tugas pemerintah dan pembangunan nasional sangat tergantung pada kesempurnaan aparatur negara khususnya Pegawai Negeri Sipil (PNS). Karena itu, dalam rangka pencapaian tujuan pembangunan nasional yakni mewujudkan masyarakat madani dan taat hukum, ber peradaban modern, demokratis, makmur, adil, dan bermoral tinggi, diperlukan Pegawai Negeri Sipil yang merupakan unsur aparatur negara yang bertugas sebagai abdi negara dan abdi masyarakat. Pegawai Negeri Sipil berkedudukan sebagai unsur aparatur Negara yang bertugas untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat secara professional, jujur, adil dan merata dalam penyelenggaraan tugas negara, pemerintah dan pembangunan kepada masyarakat dengan dilandasi kesetiaan dan ketaatan kepada Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945. Untuk dapat melaksanakan tugas dengan baik, maka pembinaan pegawai diarahkan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia agar memiliki sikap dan perilaku yang berintikan pengabdian, kejujuran, tanggung jawab, disiplin serta wibawa sehingga dapat memberikan pelayanan sesuai tuntutan perkembangan masyarakat.

Dinas Perhubungan Kab Gresik adalah instansi pemerintah membantu Bupati dalam melaksanakan urusan bidang perhubungan, yang meliputi lalu lintas jalan, angkutan jalan, perkeretaapian, perhubungan laut dan udara, dan urusan bidang komunikasi dan informatika berdasarkan asas otonomi dan tugas pembantuan sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan. Salah satu upaya

instansi dalam mempertahankan kinerja pegawainya adalah dengan cara memperhatikan motivasi pegawai yang merupakan salah satu faktor penting untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal. Kinerja berkaitan dengan tingkat absensi, semangat kerja, keluhan-keluhan, ataupun masalah vital instansi. Pegawai merupakan salah satu faktor produksi yang terpenting dalam suatu instansi, tanpa mereka betapa sulitnya instansi mencapai tujuan, merekalah yang menentukan maju mundurnya suatu instansi, dengan memiliki tenaga-tenaga kerja yang terampil dengan motivasi tinggi instansi telah mempunyai asset yang sangat mahal, sebab pada dasarnya manusia merupakan subyek dan obyek pembangunan yang merupakan faktor yang sangat penting, terutama peningkatan kualitas sumber daya manusia menjadi prioritas yang utama. Kinerja merupakan hal penting yang harus dicapai oleh setiap instansi termasuk pada Dishub, karena kinerja merupakan cerminan bagi kemampuan instansi dalam mengelola dan mengalokasikan pegawainya, oleh karena itu kinerja para pegawai mempunyai pengaruh yang sangat penting bagi berlangsungnya kegiatan instansi dan berpengaruh bagi proses pencapaian tujuan instansi.

Menurut Sutrisno (2019;151) bahwa kinerja adalah sebagai hasil kerja yang telah dicapai seseorang dari tingkah laku kerjanya dalam melaksanakan aktivitas kerja. Kinerja pegawai merupakan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya, Mangkunegara (2020;10). Fenomena menarik di lapangan terjadi peningkatan kinerja dari pegawai kelalulintasan dinas

perhubungan kabupaten gresik. Berikut ini adalah tabel 1.1, menggambarkan tentang terjadi peningkatan kinerja dari Tahun 2018-2022.

Tabel 1.1
Data Rekapitulasi Pelanggaran Kelalulintasan Kendaraan Angkutan Umum dan Angkutan Berat Dinas Perhubungan Kabupaten Gresik Bulan Januari-Juni 2023

| No | Sasaran Strategis | Pelanggaran Kelalulintasan | Bulan Januari - Juni 2023 | | | | | | Total Kendaraan |
|----|---|--|---------------------------|----|----|----|----|----|-----------------|
| | | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | |
| 1 | Pelanggaran Kendaraan Angkutan Umum Dan Angkutan Berat Di Kota Gresik | Tidak membawa surat kelengkapan berkendara | 13 | 15 | 16 | 21 | 26 | 27 | 118 |
| 2 | | Tidak menyalakan lampu kendaraan | 9 | 15 | 19 | 22 | 25 | 29 | 119 |
| 3 | | Melanggar rambu-rambu lalulintas | 11 | 16 | 17 | 20 | 22 | 25 | 111 |
| 4 | | Surat uji KIR kendaraan mati | 8 | 12 | 19 | 24 | 28 | 31 | 122 |
| 5 | | Angkutan besar tidak memakai terpal saat muat barang curah seperti batu bara, pasir, gula, clingker dll. | 16 | 23 | 27 | 32 | 35 | 37 | 149 |

Sumber Data: Dinas Perhubungan Kabupaten Gresik.

| Total Kendaraan | Waktu Rata-Rata Penyelesaian Setiap Tugas | Waktu Pelaksanaan Tugas (Beban Tugas x Waktu Rata-Rata Penyelesaian Setiap Tugas) |
|-----------------|---|--|
| 118 | 8 | 944 |
| 119 | 8 | 952 |
| 111 | 8 | 888 |
| 122 | 8 | 976 |
| 149 | 8 | 1192 |

Berdasarkan data pada tabel 1.1 pelanggaran kendaraan angkutan umum dan kendaraan berat dari bulan januari – juni 2023 mengalami peningkatan. Pelanggaran kendaraan angkutan umum dan kendaraan berat yang tidak membawa surat kelengkapan berkendara pada bulan januari – juni 2023 mengalami peningkatan dengan total kendaraan 118, pelanggaran kendaraan angkutan umum dan kendaraan berat yang tidak menyalakan lampu kendaraan pada bulan januari – juni 2023 mengalami peningkatan dengan total kendaraan 119, pelanggaran kendaraan angkutan umum dan kendaraan berat yang melanggar rambu-rambu lalulintas pada bulan januari – juni 2023 mengalami peningkatan dengan total kendaraan 111, pelanggaran kendaraan angkutan umum dan kendaraan berat yang surat uji KIR kendaraan mati pada bulan januari – juni 2023 mengalami peningkatan dengan total kendaraan 122, dan pelanggaran kendaraan angkutan besar yang tidak memakai terpal saat muat barang curah seperti batu bara, pasir, gula, clingker pada bulan januari – juni 2023 mengalami peningkatan juga dengan total kendaraan 149. Dari hasil data ini menunjukkan fenomena bahwa kinerja Pegawai Kelalulintasan Dinas Perhubungan Kabupaten Gresik dari bulan januari – juni 2023 kurang maksimal.

Menurut Simanjuntak (2020;11) menjelaskan kinerja seseorang di pengaruhi oleh banyak faktor yang dapat di golongkan pada 3 (tiga) kelompok yaitu kompensasi individu orang yang bersangkutan, dukungan organisasi, dan dukungan manajemen. Disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya (Singodimedjo dalam Sutrisno, 2019;86).

Kedisiplinan merupakan salah satu kunci terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat, dimana dengan disiplin kerja yang baik maka akan tumbuhnya kesadaran dalam diri karyawan untuk mengerjakan semua tugasnya dengan baik. pernyataan ini diperkuat dengan adanya pendapat dari Hasibuan (2019;193) menyatakan bahwa semakin baik disiplin karyawan, maka semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Berikut ini adalah Tabel 1.2 yang menggambarkan tentang kehadiran kerja pegawai kelalulintasan Dinas Perhubungan Kabupaten Gresik.

Tabel 1.2
Rekapitulasi Absensi Pegawai Kelalulintasan Dinas Perhubungan
Kabupaten Gresik Pada Bulan April-September 2023

| Bulan | Keterangan | | | | |
|-----------|------------|-----------|-------|----------------|------|
| | Alpa | Terlambat | Total | Jumlah Pegawai | % |
| April | 5 | 2 | 7 | 45 | 15 % |
| Mei | 2 | 1 | 3 | 45 | 7% |
| Juni | - | - | - | 45 | - |
| Juli | - | 1 | 1 | 45 | 2% |
| Agustus | - | - | - | 45 | - |
| September | - | - | - | 45 | - |

Sumber : Dinas Perhubungan Kabupaten Gresik

Berdasarkan Tabel 1.2 menunjukkan bahwa ketidakhadiran pegawai kelalulintasan Dinas Perhubungan Kabupaten Gresik mengalami kenaikan pada bulan april 2022 ketidakhadiran pegawai dengan jumlah 7 pegawai. Pada bulan mei 2022 ketidakhadiran pegawai menurun menjadi 3 pegawai. Pada bulan juli 2022 ketidakhadiran pegawai menurun lagi menjadi 1 pegawai. Penurunan ketidakhadiran absensi pegawai ini disebabkan karena berkurangnya pegawai yang datang terlambat pada saat masuk kerja, berkurangnya pegawai yang izin untuk

urusan keperluan keluarga dan berkurangnya pegawai yang tidak masuk tanpa alasan sehingga pekerjaan atau tugas-tugas menjadi tidak terbengkalai.

Selain disiplin kerja, lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berhubungan langsung dengan karyawan atau pekerja. Baik secara fisik maupun non fisik yang mempunyai dampak langsung kepada para pekerja atau karyawan terhadap tugas – tugas yang diberikan oleh perusahaan (Dewi dan Frianto, 2019).

Menurut Sedarmayanti (2019;21) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Berikut ini adalah Tabel 1.3, yang menggambarkan Sarana dan Prasarana di Dinas Perhubungan Kabupaten Gresik.

Tabel 1.3
Data Rekapitulasi Sarana dan Prasarana Dinas Perhubungan
Kabupaten Gresik

| No | Nama Barang | Jumlah | Keterangan |
|----|-----------------|--------|--|
| 1 | Monitor | 54 | • 54 Unit = Baik |
| 2 | CPU | 50 | • 31 Unit = Baik • 19 Unit = Kurang Baik |
| 3 | Meja | 78 | • 54 Unit = Baik • 16 Unit = Rusak Ringan |
| 4 | Lemari | 29 | • 29 Unit = Baik |
| 5 | Printer | 12 | • 7 Unit = Baik • 5 Unit = Rusak Ringan |
| 6 | Kursi | 80 | • 80 Unit = Baik |
| 7 | <i>Notebook</i> | 52 | • 29 Unit = Baik • 23Unit = Rusak Ringan |
| 8 | Proyektor | 4 | • 4 Unit = Baik |

| No | Nama Barang | Jumlah | Keterangan |
|----|------------------------|----------------------------------|---|
| 9 | Lampu Led | 37 | <ul style="list-style-type: none"> • 34 Unit = Baik • 3 Unit = Rusak Ringan |
| 10 | Hand Talkie | 24 | <ul style="list-style-type: none"> • 17 Unit = Baik • 7 Unit = Rusak Ringan |
| 11 | Rompi | 50 | <ul style="list-style-type: none"> • 50 Unit = Baik |
| 12 | Helm Dishub | 50 | <ul style="list-style-type: none"> • 43 Unit = Baik • 7 Unit = Rusak Ringan |
| 13 | Sepatu PDH | 50 | <ul style="list-style-type: none"> • 50 Unit = Baik |
| 14 | Kendaraan Roda 2 Dan 4 | 53 unit Roda 2 dan 8 unit Roda 4 | <ul style="list-style-type: none"> • 47 Unit roda 2= Baik • 6 Unit roda 2= Rusak Ringan • 8 Unit roda 4 = Baik |

Sumber : Dinas Perhubungan Kabupaten Gresik

Berdasarkan data pada tabel 1.3 Sarana dan Prasarana di Dinas Perhubungan Kabupaten Gresik yang memiliki kondisi yang lengkap, baik dan ada beberapa peralatan kerja yang rusak ringan. Kategori rusak ringan disini bukan tidak dapat digunakan, melainkan benda-benda yang mengalami lecet sehingga dapat memperlambat kinerja pegawai di Dinas Perhubungan Kabupaten Gresik. Lingkungan kerja yang mendukung adalah yang memiliki kemampuan dalam melibatkan karyawan dengan kinerjanya. Dengan lingkungan kerja yang baik akan meningkatkan kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Gresik.

Selain disiplin dan lingkungan kerja, motivasi untuk bekerja ini sangat penting bagi tinggi rendahnya kinerja perusahaan. Tanpa adanya motivasi dari para pegawai untuk bekerja sama bagi kepentingan perusahaan, maka tujuan yang telah ditetapkan tidak akan tercapai. Sebaliknya, apabila terdapat motivasi yang tinggi dari para pegawai, maka hal ini merupakan suatu jaminan atas keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya. (Gitosudarmo dalam sutrisno, 2019;111).

Menurut Mangkunegara (2019;93) motivasi adalah kondisi yang menggerakkan pegawai agar mampu mencapai tujuan dari motifnya. Berdasarkan hasil pengamatan di Dinas Perhubungan Kabupaten Gresik terlihat adanya pemberian motivasi kerja yang diperkuat dengan penjelasan Imam Basuki selaku kepala bidang kelalulintasan Dinas Perhubungan Kabupaten Gresik menerapkan sistem evaluasi setiap bulan kepada pegawai terhadap kinerja, evaluasi tersebut dilaksanakan untuk mengamati apakah sasaran strategis kelalulintasan telah mencapai target yang telah ditetapkan. Menurut Imam Basuki selaku kepala bidang kelalulintasan Dinas Perhubungan Kabupaten Gresik pemberian motivasi kerja disini dengan memberikan teguran secara lisan kepada pegawai apabila tidak mencapai target yang telah ditetapkan diperkuat teori Veithzal Rivai (2018;831).

Berdasarkan latar belakang dan fenomena yang dijelaskan yaitu mengenai permasalahan kinerja karyawan yang menurun dikarenakan faktor Pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja, dan motivasi kerja yang bertolak belakang dengan penelitian terdahulu, menarik perhatian peneliti untuk melakukan penelitian apakah disiplin kerja, lingkungan kerja, dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai kelalulintasan Dinas Perhubungan Kabupaten Gresik”.

1.2 Rumusan Masalah

- 1 Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai kelalulintasan Dinas Perhubungan Kabupaten Gresik ?
- 2 Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai kelalulintasan Dinas Perhubungan Kabupaten Gresik ?

3. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai kelalulintasan Dinas Perhubungan Kabupaten Gresik ?

1.3 Tujuan Masalah

1. Menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai kelalulintasan Dinas Perhubungan Kabupaten Gresik.
2. Menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai kelalulintasan Dinas Perhubungan Kabupaten Gresik.
3. Menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai kelalulintasan Dinas Perhubungan Kabupaten Gresik.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai referensi untuk menambah informasi mengenai pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja, motivasi kerja dapat meningkatkan kinerja pegawai kelalulintasan Dinas Perhubungan Kabupaten Gresik. Penelitian ini juga diharapkan dapat dijadikan referensi untuk penelitian selanjutnya.

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan dijadikan sebagai bahan evaluasi terkait disiplin kerja, lingkungan kerja, motivasi kerja dan kinerja pegawai. Penelitian ini juga diharapkan dapat berguna bagi masyarakat dan peneliti lainnya sebagai referensi untuk penyusunan penelitian selanjutnya yang membahas topik yang sama.