

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Di era revolusi industri 4.0 yang terjadi saat ini mempunyai dampak bagi perkembangan usaha. Dampak yang sangat jelas terlihat adalah adanya persaingan dalam dunia usaha. Persaingan tersebut semakin ketat sehingga membuat organisasi terus berlomba-lomba melakukan inovasi untuk memenangkan persaingan. organisasi akan berusaha untuk mencapai tujuan dengan efektif dan efisien. Efektif adalah (tentang usaha, tindakan) yang dapat membawa hasil, sedangkan efisien berarti mampu menjalankan tugas dengan tepat dan cermat. Hal itu dilakukan agar organisasi mampu mempunyai daya saing maupun keunggulan dari pesaingnya. Keunggulan suatu organisasi bisa dicapai melalui beberapa faktor. Salah satu faktor tersebut adalah kemampuan internal organisasi ataupun melalui sumber daya yang dimiliki organisasi.

Organisasi terdiri dari banyak komponen yang menyusun menjadi satu kesatuan untuk tujuan yang sama, komponen tersebut berupa masyarakat, kelompok, komunitas ataupun individu manusia yang memiliki hubungan dan kepentingan terhadap suatu organisasi (*stakeholder*) juga bisa berupa *shareholder*. Salah satu komponen penting tersebut adalah Sumber Daya Manusia (SDM). Penentuan kualitas (SDM) sangat diperlukan oleh organisasi untuk mengisi setiap lini dari susunan organisasi sesuai dengan keahlian serta keterampilan.

Pada era revolusi industri 4.0 tren otomasi dan pertukaran data terkini dalam teknologi pabrik. Istilah ini mencakup sistem siber-fisik, internet untuk segala, komputasi awan, dan komputasi kognitif. yang membuat persaingan tidak hanya di dunia bisnis saja tetapi juga pada persaingan sumber daya yang dimiliki. Dalam melakukan perekrutan SDM, organisasi membuat kriteria khusus yang dibutuhkan oleh organisasi tersebut. Proses perekrutan antara satu organisasi

dengan lainnya berbeda-beda tergantung dari analisis kebutuhan SDM yang diperlukan. Analisis pekerjaan adalah prosedur yang dilalui untuk menentukan tanggung jawab posisi-posisi dan karakteristik orang yang bekerja untuk posisi tersebut menurut Dessler (2015:10).

Organisasi dikatakan berhasil apabila mampu memproduksi secara optimal dan bahkan meningkat dari hari ke hari, bulan ke bulan, hingga tahun ke tahun sehingga dapat memenuhi kebutuhan konsumen dengan baik. Tetapi sering kali organisasi mengalami masalah-masalah yang bermunculan. Salah satu masalah timbul adalah kinerja. Kinerja organisasi sangat ditentukan oleh salah satu elemen dari sumber daya manusia yaitu karyawan.

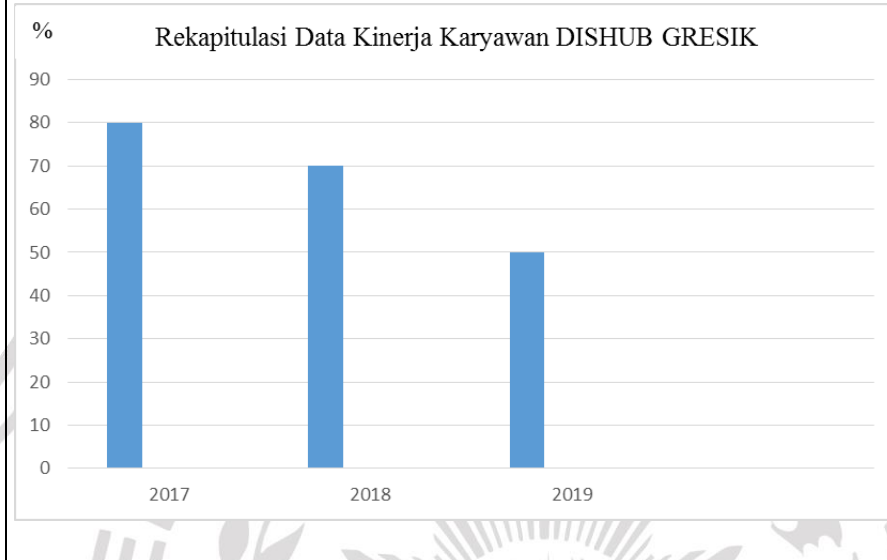
Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya menurut Mangkunegara (2013:43). menurut Tika (2016:78) Kinerja sebagai hasil-hasil fungsi pekerjaan/kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu.

Kelembagaan Dinas Perhubungan Kabupaten Gresik di atur dalam Peraturan Bupati Gresik Nomor 57 Tahun 2016 tentang kedudukan, susunan organisasi, tugas fungsi dan tata kerja dinas perhubungan Kabupaten Gresik. Strategi pembangunan daerah Kabupaten Gresik salah satu tujuannya adalah untuk pelaksanaan kinerja dimana di uraikan dalam Rencana Strategi (Renstra) dinas perhubungan Kabupaten Gresik tahun 2019 – 2024, ditempuh melalui sasaran strategi salah satunya untuk mencapai tujuan yaitu meningkatnya kinerja pelayanan publik perhubungan di kabupaten Gresik. Berikut data yang di peroleh peneliti melalui divisi SDM Dinas perhubungan Gresik tiga tahun terakhir dari tahun 2017 sampai dengan 2019.



**PEMERINTAH KABUPATEN GRESIK
DINAS PERHUBUNGAN**

Jl. Lamongan Terminal Bunder – Gresik Telp. 3952254
Website : www.gresik.go.id ; email : dishub@gresikkab.go.id
G R E S I K

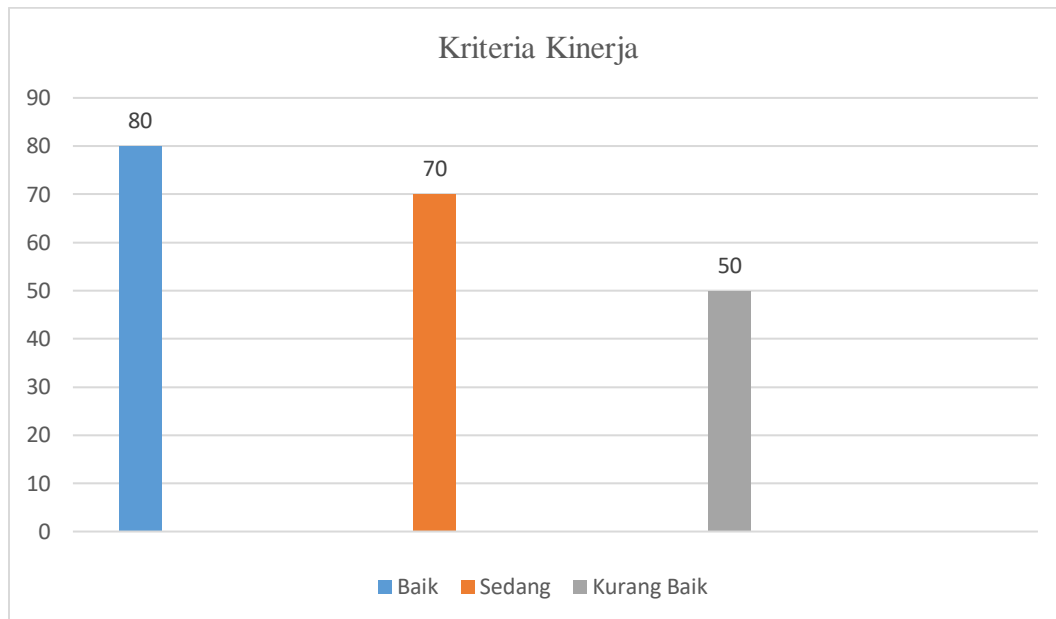


Sumber : Divisi SDM Dishub Gresik

Gambar 1.1 Rekapitulasi Kinerja Dishub Gresik 2017 – 2019

Berdasarkan data pada gambar 1.1 rekapitulasi kinerja Dishub Gresik pada tahun 2017 kinerja karyawan Dishub Gresik mempunyai nilai persentase sebesar 80%, pada tahun 2018 kinerja karyawan dishub Gresik mengalami penurunan sebesar 10% sehingga nilai persentase kinerja karyawan sebesar 70%, pada tahun 2019 kinerja karyawan dishub Gresik mengalami penurunan sebesar 20% sehingga nilai persentase kinerja karyawan dishub Gresik sebesar 50%. Dapat disimpulkan bahwasanya kinerja karyawan dishub Gresik cenderung menurun dari tahun 2017 sampai tahun 2019. Indikator dari penilaian kinerja karyawan Dishub Gresik yaitu kuantitas, kualitas, sikap, kerja sama, dan komunikasi, sedangkan item-item yang termasuk dalam penilaian kinerja adalah disiplin, target dan realisasi *jobdesk*, dan metode yang di gunakan yaitu *rating sale*

adalah metode penilaian yang menggunakan skala untuk menilai kinerja karyawannya dimana terdiri dari tiga kriteria yaitu baik, sedang, dan buruk berikut *rating scale* kinerja karyawan Dishub Gresik.



Sumber :Divisi SDM Dishub

Gambar 1.2 Kriteria Kinerja

Berdasarkan gambar 1.2 kriteria kinerja karyawan Dishub Gresik dikatakan baik apabila nilai mencapai 100-80%, sedangkan kriteria kinerja dikatakan sedang apabila nilai mencapai 79 – 60 %, dan kriteria kinerja dikatakan kurang baik apabila nilai mencapai 59 – 30 %. Kesimpulan dari data kriteria kinerja karyawan adalah kurang baik.

Menurut Pabundu (2016:78) Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja dibedakan menjadi dua yaitu Faktor intern, seperti kecerdasan, keterampilan, kestabilan, emosi, motivasi, persepsi peran, kondisi keluarga, kondisi fisik seseorang, karakteristik kelompok kerja, disiplin peraturan, dan lingkungan kerja; faktor eksternal antara lain berupa peraturan ketenagakerjaan, keinginan pelanggan, pesaing, nilai-nilai sosial, serikat buruh, kondisi ekonomi, perubahan lokasi

kerja dan kondisi pasar. Penelitian-penelitian terdahulu juga telah banyak membahas kinerja dipengaruhi motivasi, disiplin, lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan juga keterikaan karyawan (Marzolina (2015); Reski (2015),; dan Sukaris et al.,(2020). Namun demikian dalam penelitian peneliti hanya menggunakan tiga variabel bebas yaitu disiplin, motivasi dan lingkungan kerja. Pertimbangan yang digunakan adalah fenomena dalam setting penelitian.

Menurut Hasibuan (2013:125) kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku. Dari pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah suatu keadaan tertib dimana seseorang atau sekelompok yang tergabung dalam organisasi tersebut berkehendak mematuhi dan menjalankan peraturan yang ada, baik yang tertulis maupun tidak tertulis, menurut Moenir (2015:75) disiplin kerja pada dasarnya selalu diharapkan menjadi ciri setiap SDM dalam organisasi, karena dengan kedisiplinan organisasi akan berjalan dengan baik dan bisa mencapai tujuannya dengan baik pula. Berikut data rekapitulasi kedisiplinan karyawan Dishub Gresik tahun 2017 sampai dengan 2019.

 PEMERINTAH KABUPATEN GRESIK DINAS PERHUBUNGAN Jl. Lamongan Terminal Bunder – Gresik Telp. 3952254 Website : www.gresik.go.id ; email : dishub@gresikkab.go.id G R E S I K							
No	Tahun	Keterangan					Total Karyawan
		Izin	Terlambat	Sakit	Cuti	Alpha	
1	2017	4	2	4	3	2	120
2	2018	3	1	3	3	2	120
3	2019	4	1	2	3	4	120
Total		11	4	9	9	8	120

Sumber : Divisi SDM Dishub Gresik

Gambar 1.3 Data Rekapitulasi Kedisiplinan Dishub Gresik Tahun 2017 – 2019

Berdasarkan gambar 1.3 data rekapitulasi kedisiplinan Dishub Gresik Tahun 2017 – 2019, dalam tiga tahun terakhir karyawan yang melakukan izin sebanyak 10% dari jumlah 120 karyawan,

karyawan yang terlambat kerja dalam tiga tahun terakhir sebanyak 4% dari total karyawan yang berjumlah 120 orang, karyawan yang sakit dan cuti dalam tiga tahun terakhir sebanyak 8% dari total karyawan yang berjumlah 120 orang, dan yang melakukan alpha dalam tiga tahun terakhir sebanyak 8% dari total karyawan yang berjumlah 120 orang. Kesimpulan dari penjelasan diatas bahwasanya tingkat kedisiplinan karyawan Dishub Gresik dalam tiga tahun terakhir cukup bagus. Selain disiplin faktor lain yang mempengaruhi kinerja adalah motivasi.

Menurut Hasibuan (2013:143) Motivasi kerja adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Setiap kegiatan yang dilakukan oleh seseorang didorong oleh satu kekuatan dari dalam diri seseorang, kekuatan pendorong inilah yang disebut motivasi.. Motivasi merupakan faktor psikologis yang menunjukkan minat individu terhadap pekerjaan, rasa puas dan ikut bertanggung jawab terhadap aktivitas atau pekerjaan yang dilakukan, menurut Robbins (2017:78) seorang karyawan yang sangat termotivasi akan melaksanakan yang terbaik dalam setiap tugas dan tanggung jawabnya yang berdampak pada peningkatan kinerja. Peningkatan kinerja karyawan akan menambah nilai perusahaan itu sendiri dan produktivitas karyawan. Bentuk motivasi karyawan yang dilakukan Dishub Gresik adalah dengan memberikan *reward* berupa insentif bagi karyawan dengan tingkat kehadirannya 100% dan tidak pernah terlambat kerja dalam satu bulan. Sedangkan *punishment* berupa potongan gaji sebesar 5% bagi karyawan yang lebih dari tiga kali terlambat kerja.

Selain motivasi faktor lain yang mempengaruhi kinerja adalah lingkungan kerja, 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 (Sedarmayati, 2009:21). Lingkungan kerja di bagi

menjadi dua yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan non fisik. Lingkungan fisik adalah semua keadaan yang berada di sekitar tempat kerja yang berbentuk fisik, dimana lingkungan fisik tersebut dapat mempengaruhi karyawan secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan non fisik adalah semua keadaan yang terjadi dengan hubungan kerja, baik dengan atasan, bawahan, maupun rekan kerja, menurut Munandar (2018:58), hal-hal seperti pencahayaan, suhu udara, serta suara bising merupakan beberapa faktor yang dapat memengaruhi suasana hati karyawan ketika bekerja. Faktor-faktor tersebut akan berdampak pada psikologis karyawan, sehingga dapat memicu timbul perasaan penuh curiga dan cepat jengkel. Dampak psikologis tersebut juga dapat memengaruhi tidak kondusifnya lingkungan non fisik pada perusahaan,. Berikut data lingkungan kerja fisik yang di dapat peneliti melalui divisi SDM Dishub Gresik.

 PEMERINTAH KABUPATEN GRESIK DINAS PERHUBUNGAN <small>Jl. Lamongan Terminal Bunder – Gresik Telp. 3952254 Website : www.gresik.go.id ; email : dishub@gresikkab.go.id GRESIK</small>				
No	Nama Fasilitas	Respon Karyawan		
1	Pencahayaan		Sesuai	
2	Pewarnaan		Sesuai	
3	Tempat Parkir	Ada		
4	Tata Ruang		Sesuai	
5	Fasilitas			
6	a. Komputer	Ada		
7	b. Printer	Ada		
8	c. Wifi	Ada		
9	d. AC	Ada		
10	e. Telepon	Ada		
11	f. Alat-Alat Kantor	Ada		
12	g. Mesin Fotocopy	Ada		
13	Keamanan	Ada		
14	Ventilasi Udara	Ada		
15	Kendaraan Kantor	Ada		
16	Toilet	Ada		
17	Musholla	Ada		
18	Perbaikan Fasilitas	Ada		
19	Kebersihan			Bagus
20	Kebisingan		Sesuai	
21	Kantin	Ada		

Sumber : Divisi SDM Dishub Gresik

Gambar 1.4 Data Lingkungan Kerja Dishub Gresik

Berdasarkan gambar 1.4 data lingkungan kerja fisik Dishub Gresik, bahwasanya lingkungan kerja fisik yang berupa fasilitas-fasilitas yang di sediakan Dishub Gresik sudah lengkap dan sesuai dengan keadaan.

Berdasarkan uraian dari data-data yang diperoleh peneliti dari dinas perhubungan Gresik tersebut, maka peneliti melakukan penelitian dengan judul “**Pengaruh Disiplin, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Perhubungan Gresik**”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan teori, dan data yang di temukan penelitian terdahulu serta berdasarkan latar belakang masalah yang di kemukakan peneliti di atas, ada tiga pertanyaan yang di rumuskan pada permasalahan penelitian ini :

1. Apakah disiplin berpengaruh terhadap kinerja karyawan Dinas Perhubungan Gresik?
2. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan Dinas Perhubungan Gresik?
3. Apakah lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap kinerja karyawan Dinas Perhubungan Gresik?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan permasalahan dari latar belakang dan rumusan masalah yang telah di jelaskan oleh peneliti, maka tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk menganalisis pengaruh disiplin terhadap kinerja karyawan Dinas Perhubungan Gresik.
2. Untuk menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan Dinas Perhubungan Gresik.
3. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan Dinas Perhubungan Gresik.

1.4 Manfaat Penelitian

Dari penelitian yang dilakukan oleh peneliti diharapkan memberikan manfaat sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengetahuan, wawasan, dan pengalaman bagi penulis, dapat memberikan kontribusi pengembangan terhadap literatur-literatur maupun penelitian di bidang Manajemen Sumber Daya Manusia, dan dapat memperkuat penelitian terdahulu.

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan memberikan wawasan, kritik, dan saran untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang dimiliki organisasi, khususnya dalam menghadapi masalah kinerja karyawan.

