

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan faktor yang berperan penting dalam mencapai tujuan organisasi karena kunci dari keberhasilan suatu organisasi terletak pada performa atau kinerja yang dihasilkan oleh setiap sumber daya yang dimiliki oleh organisasi dan sumber daya manusia juga harus dikelola dengan baik untuk meningkatkan efektifitas dan efisien dari organisasi tersebut. Seperti yang dikemukakan oleh Bintoro dan Daryanto (2017:15) bahwa sumber daya manusia adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat menjadi maksimal.

Untuk mengetahui performa dari sumber daya manusia dapat ditinjau melalui kinerja karyawan dari organisasi tersebut. Seperti yang dikemukakan oleh Afandi (2018:83) kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing – masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara ilegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika. Kinerja karyawan dapat dikatakan baik jika karyawan tersebut telah memenuhi tugas yang diberikan oleh organisasi. Menurut Afandi (2018:89) indikator – indikator kinerja pegawai adalah

kuantitas hasil kerja, kualitas hasil kerja, efisiensi dalam melaksanakan tugas, disiplin kerja, inisiatif, ketelitian, kepemimpinan, kejujuran, dan kreativitas.

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah dengan meningkatkan disiplin kerja pada semua karyawan agar terciptanya kinerja karyawan yang baik dan dapat membuat keuntungan bagi organisasi. Menurut Hasibuan (2017:444) disiplin kerja adalah kesadaran dan kerelaan seseorang dalam menaati semua peraturan perusahaan dan norma – norma sosial yang berlaku. Tidak berjalannya disiplin pada karyawan maka kinerja yang ditargetkan perusahaan menyebabkan terhambatnya tujuan perusahaan. Maka dari itu kedisiplinan sangat penting untuk perusahaan dan karyawannya. Selain itu dalam pencapaian kinerja yang optimal seorang karyawan juga harus memiliki motivasi terhadap pekerjaannya.

Motivasi kerja Menurut Kadarisman (2016:278) adalah penggerak atau pendorong dalam diri seseorang untuk mau berperilaku dengan giat dan baik sesuai dengan tugas dan kewajiban yang telah diberikan kepadanya. Motivasi mempersoalkan bagaimana cara mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan dan motivasi dapat dikatakan kekuatan yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja. Selain faktor disiplin kerja dan motivasi kerja terdapat juga faktor lingkungan kerja yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Lingkungan kerja adalah lingkungan dimana karyawan melakukan pekerjaannya sehari-hari. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa

aman dan nyaman yang memungkinkan para karyawan untuk bekerja optimal karena lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosi. Jika karyawan menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka karyawan tersebut akan betah di tempat kerjanya untuk melakukan aktivitas sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif dan optimis serta kinerja yang dihasilkan juga tinggi. Lingkungan kerja menurut Afandi (2018:66) adalah sesuatu yang ada dilingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperature, kelembaban, ventilasi, penerangan, kebersihan tempat kerja, dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja. Lingkungan kerja dapat diartikan sebagai keseluruhan alat perkakas yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seorang pekerja, metode kerjanya, sebagai pengaruh kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok.

Semua Organisasi menginginkan kinerja karyawannya untuk terus menerus meningkat. Seperti halnya pada Unit Pengelola Sistem Pengendalian Lalu Lintas (UP SPLL) Dinas Perhubungan Provinsi DKI Jakarta yang merupakan salah satu organisasi perangkat daerah yang bergerak dibidang pengendalian lalu lintas. Berdiri di daerah Gambir Jakarta Pusat dengan jumlah karyawan 72 orang. Unit Pengelola Sistem Pengendalian Lalu Lintas (UP SPLL) tersebut dapat menjalankan proses pengendalian lalu lintasnya dengan baik jika didukung dengan kinerja karyawan yang baik. Namun kenyataannya, masih ada kendala yang harus dihadapi. Dari data yang telah didapatkan oleh penulis, kinerja karyawan mengalami penurunan disetiap tahunnya. Penurunan kinerja karyawan dapat terlihat dari aspek pekerjaan seperti tanggung jawab

dalam penyelesaian pekerjaan, kepatuhan terhadap kewajiban serta larangan dan disiplin kehadiran karyawan tersebut.

Berdasarkan dari data penilaian kinerja karyawan yang telah diperoleh dari Unit Pengelola Sistem Pengendalian Lalu Lintas (UP SPLL) Dinas Perhubungan Provinsi DKI Jakarta penulis dapat menjelaskannya melalui kondisi kinerja karyawan tahun 2019 sampai dengan 2021 yaitu sebagai berikut:

Tabel 1.1 Rekapitulasi Rata-rata Hasil Penilaian Kinerja Karyawan di Unit Pengelola Sistem Pengendalian Lalu Lintas (UP SPLL) Dinas Perhubungan Provinsi DKI Jakarta (2019-2021)

No.	Unsur Penilaian	Tahun 2019		Tahun 2020		Tahun 2021	
		Nilai	Ket	Nilai	Ket	Nilai	Ket
1	Kehadiran	97	A	90	B	79	B
2	Tanggung Jawab	88	B	82	B	71	C
3	Kepatuhan	91	A	88	B	75	C
Jumlah		276	-	260	-	225	-
Rata-rata		92,00	A	86,67	B	75,00	C

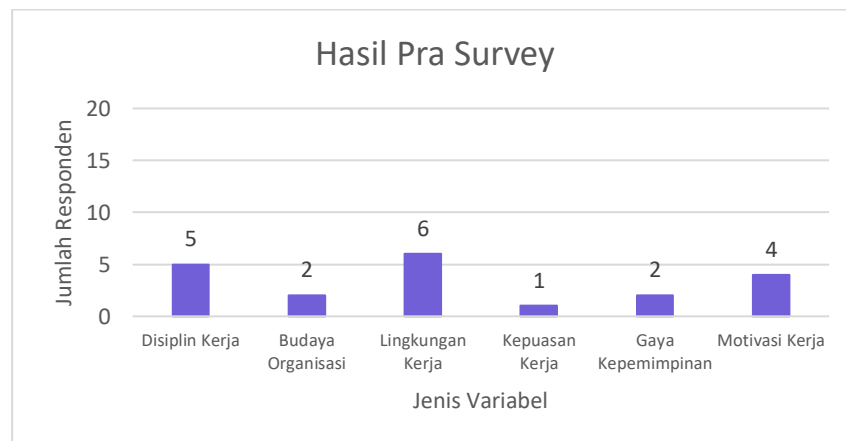
Sumber: Kasubag Unit Pengelola Sistem Pengendalian Lalu Lintas (UP SPLL)

Sebagai acuan penilaian kinerja karyawan di Unit Pengelola Sistem Pengendalian Lalu Lintas (UP SPLL) terdapat ketentuan-ketentuan yaitu, nilai (91-100) = Amat Baik, nilai (76-90) = Baik, nilai (61-75) = Cukup, nilai (51-60) = Sedang, dan nilai (<50) = Kurang.

Berdasarkan Tabel 1.1 menunjukkan dari tahun 2019 hingga tahun 2021 mengalami penurunan pada kehadiran, tanggung jawab dan kepatuhan. Dimana nilai unsur kehadiran tahun 2019 sebesar 97 dan terjadi penurunan pada tahun 2020 sebesar 90 dan tahun 2021 sebesar 79. Pada nilai unsur tanggung jawab tahun 2019 sebesar 88 dan terjadi penurunan pada tahun 2020

sebesar 82 dan tahun 2021 sebesar 71. Sedangkan nilai unsur kepatuhan tahun 2019 sebesar 91 dan terjadi penurunan pada tahun 2020 sebesar 88 dan tahun 2021 sebesar 75. Sebagian besar penurunan tersebut terjadi karena insiden pandemi covid-19 yang telah mengganggu proses pekerjaan para karyawan sehingga kinerja karyawan menjadi menurun. Dalam hal ini, unsur kehadiran menurun terjadi karena karyawan yang mungkin terjangkit mengakibatkan tidak dapat bertanggung jawab dengan maksimal dalam menyelesaikan pekerjaannya yang juga berpengaruh kepada kepatuhan kewajiban dan larangannya.

Oleh karena itu penulis melakukan pra survey dengan menyebarkan kuesioner untuk mengetahui variabel – variabel yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan dan untuk mendukung hasil penelitian diperlukan penelitian pendahuluan terhadap 20 karyawan di Unit Pengelola Sistem Pengendalian Lalu Lintas (UP SPLL) Dinas Perhubungan Provinsi DKI Jakarta tersebut. Berikut hasil pra survey pengaruh kinerja karyawan di Unit Pengelola Sistem Pengendalian Lalu Lintas (UP SPLL) Dinas Perhubungan Provinsi DKI Jakarta:

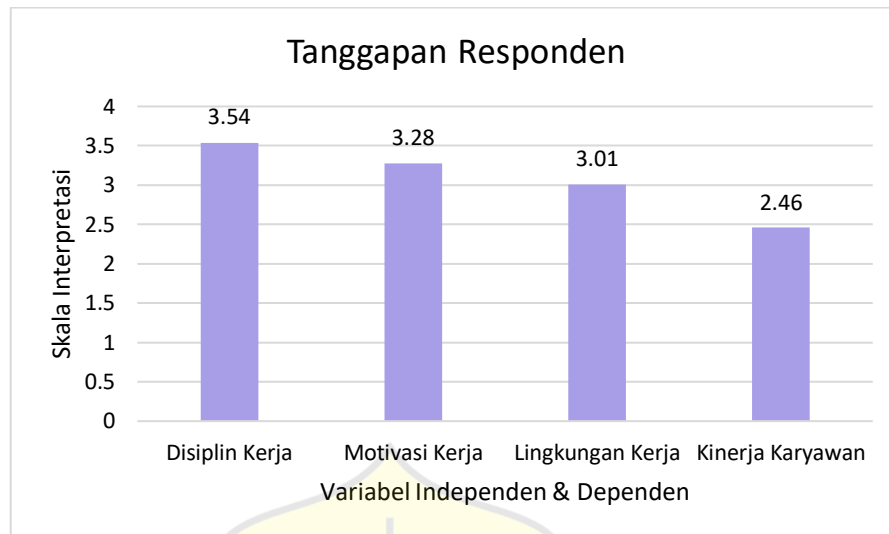


Sumber: Data diolah penulis tahun 2022

Gambar 1.1 Grafik Hasil pra survey yang mempengaruhi Kinerja Karyawan

Tabel hasil penelitian pendahuluan variabel kinerja pada karyawan di Unit Pengelola Sistem Pengendalian Lalu Lintas (UP SPLL) Dinas Perhubungan Provinsi DKI Jakarta menunjukkan bahwa terdapat 3 (tiga) faktor variabel tertinggi sebagai variabel independen penelitian yaitu Lingkungan kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja yang paling mempengaruhi kinerja karyawan di Unit Pengelola Sistem Pengendalian Lalu Lintas (UP SPLL) Dinas Perhubungan Provinsi DKI Jakarta.

Dari pernyataan diatas untuk dapat mengetahui permasalahan variabel disiplin kerja, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di Unit Pengelola Sistem Pengendalian Lalu Lintas (UP SPLL) Dinas Perhubungan Provinsi DKI Jakarta, maka penulis melakukan penelitian pendahuluan dengan menyebarkan kuesioner kepada 28% karyawan yang dijadikan responden dalam penelitian. Berikut hasil penelitian yang diperoleh sebagai berikut:



Sumber: Data diolah penulis pada tahun 2022

Gambar 1. 2 Grafik Hasil Rata-Rata Tanggapan Responden

Berdasarkan gambar 1.2 pada penelitian awal yang penulis lakukan, dan dapat dilihat berdasarkan tabel 3.4 interpretasi nilai. Nilai disiplin kerja mencapai rata-rata 3,54 yang mengindikasikan tingkat kedisiplinan sangat tinggi, nilai variabel motivasi kerja mencapai rata-rata 3,28 yang mengindikasikan juga tinggi, nilai variabel lingkungan kerja mencapai rata-rata 3,01 yang mengindikasikan baik, serta nilai variabel kinerja karyawan yang mencapai rata-rata 2,46 yang mengindikasikan tidak baik atau rendah. Sehingga penulis dapat menyimpulkan bahwa disiplin kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja di Unit Pengelola Sistem Pengendalian Lalu Lintas (UP SPLL) sudah baik atau tinggi, sedangkan kinerja karyawannya masih tergolong tidak baik atau rendah.

Berdasarkan latar belakang tersebut, penulis tertarik untuk meneliti terkait penelitian dengan mengambil judul **“Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Unit**

Pengelola Sistem Pengendalian Lalu Lintas Dinas Perhubungan Provinsi DKI Jakarta”.

1.2 Identifikasi, Pembatasan, dan Perumusan Masalah

1.2.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas maka Identifikasi Masalah dalam penelitian ini dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Tingkat kedisiplinan kerja karyawan di Unit Pengelola Sistem Pengendalian Lalu Lintas (UP SPLL) secara rata – rata sudah tinggi, namun dalam kinerja karyawan masih rendah.
2. Penerapan motivasi kerja karyawan di Unit Pengelola Sistem Pengendalian Lalu Lintas (UP SPLL) yang diberikan sudah sangat baik namun kinerja karyawan tersebut masih rendah .
3. Kondisi lingkungan kerja karyawan di Unit Pengelola Sistem Pengendalian Lalu Lintas (UP SPLL) sudah baik namun kinerja karyawan masih rendah.
4. Kinerja karyawan di Unit Pengelola Sistem Pengendalian Lalu Lintas (UP SPLL) secara rata – rata rendah yang mengakibatkan tujuan yang ditetapkan tidak tercapai.

1.2.2 Pembatasan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah dan identifikasi masalah yang telah diuraikan diatas, maka diperlukan adanya pembatasan masalah agar pengkajian masalah dalam penelitian ini dapat lebih

terfokus dan terarah. Oleh karena itu batasan dalam penelitian ini adalah Disiplin kerja, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Sedangkan yang dijadikan responden dalam penelitian ini adalah Para Karyawan yang bekerja di Unit Pengelola Sistem Pengendalian Lalu Lintas (UP SPLL) Dinas Perhubungan Provinsi DKI Jakarta .

1.2.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan Latar Belakang, Identifikasi, serta Pembatasan Masalah di atas maka permasalahan dalam penelitian ini dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Apakah terdapat pengaruh antara Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Unit Pengelola Sistem Pengendalian Lalu Lintas Dinas Perhubungan Provinsi DKI Jakarta?
2. Apakah terdapat pengaruh antara Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Unit Pengelola Sistem Pengendalian Lalu Lintas Dinas Perhubungan Provinsi DKI Jakarta?
3. Apakah terdapat pengaruh antara Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Unit Pengelola Sistem Pengendalian Lalu Lintas Dinas Perhubungan Provinsi DKI Jakarta?
4. Apakah terdapat pengaruh antara Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Unit Pengelola Sistem Pengendalian Lalu Lintas Dinas Perhubungan Provinsi DKI Jakarta?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, tujuan penelitian dari diadakannya penelitian “Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan“ adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh antara Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Unit Pengelola Sistem Pengendalian Lalu Lintas Dinas Perhubungan Provinsi DKI Jakarta.
2. Untuk mengetahui pengaruh antara Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Unit Pengelola Sistem Pengendalian Lalu Lintas Dinas Perhubungan Provinsi DKI Jakarta.
3. Untuk mengetahui pengaruh antara Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Unit Pengelola Sistem Pengendalian Lalu Lintas Dinas Perhubungan Provinsi DKI Jakarta.
4. Untuk mengetahui pengaruh antara Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Unit Pengelola Sistem Pengendalian Lalu Lintas Dinas Perhubungan Provinsi DKI Jakarta

1.4 Kegunaan Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian yang sudah di tuliskan di atas, 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 di dalam perkembangan ilmu Manajemen Sumber

Daya Manusia di mana Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja merupakan salah satu strategi yang sering digunakan sebagai sarana yang efektif untuk meningkatkan kinerja karyawan di Unit Pengelola Sistem Pengendalian Lalu Lintas Dinas Perhubungan Provinsi DKI Jakarta.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Penulis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menghasilkan informasi yang berguna bagi penulis yakni mengenai pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Unit Pengelola Sistem Pengendalian Lalu Lintas Dinas Perhubungan Provinsi DKI Jakarta. Serta menjadi referensi dalam menemukan masalah baru untuk penelitian selanjutnya guna memperluas pemahaman.

b. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini dapat menjadi pertimbangan, bahan evaluasi, dan dapat memberi masukan bagi perusahaan dalam mengelola sumber daya manusia agar dapat meningkatkan kembali kinerja karyawan di dalam instansi.