

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1. Latar Belakang

Sesuai dengan Undang-Undang Nomor 22 Tahun 2009 tentang Lalu Lintas dan Angkutan Jalan dan Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah, bahwa penetapan lokasi, pengoperasian dan penutupan alat penimbangan yang dipasang secara tetap pada jalan dilakukan oleh pemerintah, serta pengoperasian dan perawatan alat penimbang yang dipasang secara tetap dilakukan oleh Unit Pelaksana Penimbangan Kendaraan Bermotor (UPPKB) yang ditunjuk oleh pemerintah pusat. Oleh karena urusan perhubungan merupakan salah satu urusan Pemerintahan yang wajib berkaitan dengan Pelayanan Dasar yang dilakukan oleh pemerintah pusat salah satunya adalah penyelenggaraan Unit pelaksana Penimbangan Kendaraan Bermotor UPPKB. Penyelenggaraan UPPKB oleh Kementerian Perhubungan merupakan amanat dan sudah sesuai Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 Tentang Pemerintahan Daerah.

Jembatan timbang adalah seperangkat alat penimbang berat kendaraan dengan cara memindahkan kendaraan ke *platform* yang disediakan, dimana platform ini berbentuk mirip jembatan. Sejak awal tahun 2017, Kementerian Perhubungan telah mengelola 141 jembatan timbang di seluruh Indonesia yang sebelumnya dikelola oleh Pemerintah Daerah (Pemda) Provinsi.

Pengambilalihan dan pengelolaan jembatan timbang oleh pemerintah pusat dari pemerintah daerah merupakan amanat Undang-Undang Nomor 23 tahun

2014. Pembagian urusan perhubungan telah dilakukan dengan pengalihan pengelolaan UPPKB dari pemerintah provinsi kepada pemerintah pusat, yang meliputi personil, pendanaan, sarana dan prasarana, dan dokumen P3D.

Dalam rangka mewujudkan penyelenggaraan penimbangan kendaraan bermotor di jembatan timbang dibutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas dan jumlah yang sesuai kebutuhan. Menurut perhitungan Direktorat Jenderal Perhubungan Darat, kebutuhan SDM satu jembatan timbang mencapai 60 orang agar bisa beroperasi 24 jam dan 7 hari per pekan.

Industri transportasi darat atau industri angkutan barang yang berkembang harus didukung oleh kondisi prasarana jalan. Mutu jalan yang baik merupakan faktor pendukung terhadap kegiatan perdagangan antar wilayah yaitu melakukan integrasi antara wilayah. Dengan Sarana-prasarana jalan yang baik yaitu dengan mutu jalan yang bagus serta beban muatan jalan yang sesuai dari angkutan barang terhadap daya dukung jalan.

Banyaknya pelanggaran ODOL (over Dimension overload) dari angkutan barang merupakan kondisi riil dari berbagai macam permasalahan antara lain Kurangnya Pengawasan dan penindakan angkutan muatan barang yang tidak optimal, lokasi simpul Unit Pelaksana Penimbangan Kendaraan Bermotor (UPPKB) yang tidak strategis dan sumber daya manusia UPPKB yang tidak kompeten.

Sumber daya manusia UPPKB yang kompeten berpengaruh pada kinerja yang dihasilkan dalam menjalankan tugas. Mangkunegara (2017:67) menyebutkan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh

seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan padanya. Kinerja atau prestasi kerja yang dicapai pegawai merupakan suatu hal yang sangat penting dalam menjamin kelangsungan hidup organisasi.

Kinerja pegawai dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor. Menurut Gibson (2008: 123-124) ada 3 faktor yang berpengaruh terhadap kinerja, yaitu faktor individu, faktor psikologis, dan faktor organisasi. Faktor psikologis diantaranya adalah motivasi kerja merupakan satu faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang. Menurut Rivai (dalam Muhammad Sandy 2015:12), prestasi kerja merupakan suatu fungsi dari motivasi kerja dan kemampuan. Prestasi kerja karyawan merupakan kecakapan dan kemampuan karyawan dalam melaksanakan suatu pekerjaan atau tugas.

Kinerja seseorang selain dipengaruhi oleh motivasi kerja juga dipengaruhi oleh berbagai faktor lainnya. Rivai (2009) menyebutkan bahwa apabila semakin baik disiplin karyawan pada sebuah perusahaan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapai karena memiliki motivasi kerja yang baik. Sebaliknya, tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi perusahaan mencapai hasil yang optimal. Kedisiplinan pegawai ditentukan oleh pimpinan yang menjadi teladan dan panutan. Pimpinan harus memberi contoh yang baik, berdisiplin baik, jujur, dan adil. Disiplin pimpinan yang baik, maka kedisiplinan pegawai bawahan juga ikut baik, apabila teladan disiplin pimpinan kurang baik, maka para bawahan pun akan kurang disiplin. Hasibuan (2016:30) menyebutkan bahwa hal inilah yang mengharuskan pimpinan mempunyai kedisiplinan yang baik agar para bawahan

pun mempunyai disiplin yang baik untuk mencapai prestasi kerja yang baik pula. Hasil penelitian oleh Ellisyah Mindari (2015:65) menyatakan bahwa disiplin kerja dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Seseorang atau pegawai tidak terlepas dari berbagai keadaan lingkungan sekitarnya, antara manusia dan lingkungan terdapat hubungan yang sangat erat. Dalam hal ini, seseorang akan selalu berusaha untuk beradaptasi dengan berbagai keadaan lingkungan sekitarnya. Demikian halnya dengan pegawai ketika melakukan pekerjaan, maka sebagai manusia tidak dapat dipisahkan dari berbagai keadaan disekitar tempat mereka bekerja, yaitu lingkungan kerja. Menurut Bambang Riyanto (2011), lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja seorang pegawai. Seorang pegawai yang bekerja di lingkungan kerja yang mendukung dia untuk bekerja secara optimal akan menghasilkan kinerja yang baik, sebaliknya jika seorang pegawai bekerja dalam lingkungan kerja yang tidak memadai dan tidak mendukung untuk bekerja secara optimal akan membuat pegawai yang bersangkutan menjadi malas, cepat lelah sehingga kinerja pegawai tersebut akan rendah. Lingkungan kerja seperti tersebut sesuai dengan hasil penelitian oleh Faris Ramanda Putra (2017) bahwa lingkungan kerja fisik dan Non fisik berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Kinerja UPPKB di BPTD Wilayah X Jawa Tengah dan D.I. Yogyakarta dipengaruhi oleh kinerja SDM sebagai pengelolanya. Kinerja UPPKB tersebut merupakan cerminan hasil kinerja pegawai dalam menyelenggarakan pelayanan penimbangan yang diberikan kepada penggunanya. Jumlah pegawai di UPPKB BPTD wilayah X Jawa Tengah dan DI Yogyakarta di tiga Uppkb adalah 82 orang

yaitu di UPPKB Sarang Rembang 39 orang, di UPPKB Banyudono Boyolali 27 orang dan 23 orang di UPPKB Tamanmartani Sleman Yogyakarta.

Fenomena yang terjadi dalam penyelenggaraan UPPKB di Sarang Rembang, Banyudono Boyolali dan Taman Martani Sleman tersebut dapat diketahui berdasarkan hasil survei pendahuluan dan data dan informasi yang diperoleh penulis selama di lapangan pada tanggal 5-16 Agustus 2019. Rata-rata tilang di UPPKB Sarang sebanyak 3.000 kali/bulan, UPPKB di Banyudono sebanyak 100 kali/bulan, dan Taman Martani Sleman sebanyak 100 kali/bulan.

Selain melakukan survei pendahuluan, Penulis juga melakukan wawancara terhadap pengemudi angkutan angkutan barang yang melintas di ketiga UPPKB tersebut. Sesuai dengan hasil survei pendahuluan Di UPPKB BPTD Wilayah X Jawa Tengah dan D.I. Yogyakarta oleh penulis kepada 20 sopir truk diketahui ada 7 orang (35%) menyatakan bahwa pelayanan memuaskan, 10 orang (50%) menyatakan pelayanan cukup memuaskan, sedangkan 3 orang (15%) menyatakan pelayanan kurang memuaskan. Ketika Penulis melakukan tinjauan lapangan di UPPKB dimaksud diketahui bahwa lingkungan kerja yang kurang mendukung dan sarana prasarana yang kurang tersedia dan pegawai tampak menunjukkan masih kurang disiplin dalam bekerja. Hal ini diketahui dan dilihat dari jawaban 10 pegawai UPPKB atas pertanyaan motivasi bahwa ada 6 orang (60%) menyatakan merasa tidak memiliki motivasi karena lingkungan kerja dan kedisiplinan rekan pegawai yang kurang mendukung, sedangkan 4 orang (40%) menyatakan memiliki motivasi yang baik dalam bekerja. Kondisi yang seperti itu menunjukkan ada motivasi yang kurang oleh pegawai UPPKB dalam melakukan pekerjaan sehingga

dapat berpengaruh terhadap kinerja penyelenggaraan UPPKB yang belum sesuai dengan harapan (target) yang ditetapkan.

Beberapa penelitian menunjukkan hasil yang berbeda beda tentang factor yang berpengaruh terhadap kinerja. Penelitian Yoga Asyenda (2013) menunjukkan bahwa variable disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja sedangkan Penelitian Galih Rakasiwi (2015) hasil menunjukkan berbeda bahwa disiplin kerja berpengaruh negative signifikan terhadap kinerja.

Pada Penelitian koesmono(2005) menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja tetapi hasil penelitian dari Dyah Nur Dwiyantri dkk(2015) menunjukkan dalam penelitiannya bahwa motivasi tidak berpengaruh atau tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Anak Agung ,I Gede Adnyana dkk (2012) menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja akan tetapi berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Raden Purwoko, Agung Nugroho, dan DC Kuswardani (2013) menunjukkan hasil bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja.

Siti Noor Hidayati (2015) pada penelitiannya menunjukkan hasil bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja tetapi penelitian yang dilakukan oleh Harry Murti, Veronika Agustini, Srimulyani (2013) menunjukkan lain bahwa Motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Ellisyah Mindari (2015) bahwa disiplin kerja dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja tetapi berbeda dengan Wisnu Saputro

(2017) menyatakan bahwa disiplin berpengaruh secara langsung dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.

Indraswati, dkk (2014) dalam penelitiannya motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja berbeda dengan Arifin (2015) dalam penelitiannya motivasi kerja tidak memberikan dampak yang signifikan terhadap kinerja.

Ida Bagus Komang, Surya Dharma Putra ,Agus Ganesha Rahyuda (2015) Tentang Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di UPT.Pengujian Kendaraan Bermotor Dinas Perhubungan Kota Denpasar Bahwa Lingkungan Kerja Fisik Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai. Demikian Juga Dengan Penelitian Yang dilakukan oleh I Made Agus Suryadita, I gusti Salit Ketut Netra (2016) dalam Judulnya Pengaruh Budaya Organisasi ,Kompetensi, Dan Lingkungan Kerja Fisik Pada Kinerja Pelayanan Karyawan PDAM Kabupaten Tabanan.

Oleh karena itu, berdasarkan uraian tersebut di atas, Penulis tertarik untuk melakukan penelitian tentang “Peningkatan Kinerja Pegawai UPPKB BPTD Wilayah X Jawa Tengah dan DI Yogyakarta Melalui Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening”.

## **1.2. Perumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah diatas maka pertanyaan yang timbul dalam penelitian ini adalah sebagai berikut

- 1) Bagaimanakah pengaruh disiplin kerja terhadap motivasi kerja pegawai UPPKB BPTD Wilayah X Jawa Tengah dan D.I. Yogyakarta ?

- 2) Bagaimanakah pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi kerja pegawai UPPKB BPTD Wilayah X Jawa Tengah dan D.I .Yogyakarta ?
- 3) Bagaimanakah pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai UPPKB BPTD Wilayah X Jawa Tengah dan D.I. Yogyakarta ?
- 4) Bagaimanakah pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai UPPKB BPTD Wilayah X Jawa Tengah dan D.I. Yogyakarta ?
- 5) Bagaimanakah pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai UPPKB BPTD Wilayah X Jawa Tengah dan D.I .Yogyakarta ?
- 6) Bagaimanakah pengaruh disiplin kerja melalui motivasi kerja terhadap kinerja pegawai UPPKB BPTD X Wilayah Jawa Tengah dan D.I. Yogyakarta ?
- 7) Bagaimanakah pengaruh lingkungan kerja melalui motivasi kerja terhadap kinerja pegawai UPPKB BPTD Wilayah X Jawa Tengah dan D.I .Yogyakarta ?

### **1.3. Pembatasan Masalah**

Dari Identifikasi masalah tersebut diatas maka diperoleh gambaran permasalahan yang luas. Menyadari hal tersebut,maka peneliti memandang perlu memberi batasan secara jelas dan terfokus pada Penelitian yang berjudul Peningkatan Kinerja Pegawai UPPKB BPTD Wilayah X Jateng dan D.I.Yogakarta melalui disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja dengan Motivasi Kerja sebagai Intervening. Pada salah satu variabel yaitu Lingkungan kerja dibatasi pada variabel lingkungan Fisik, Sehingga pada Penelitian ini variabel Lingkungan menggunakan indikator Lingkungan fisik dan Obyek Penelitian



Dibatasi pada 3 UPPKB di BPTD Wilayah X Jawa Tengah Dan D.I.Yogyakarta. yaitu : UPPKB Sarang, UPPKB Banyudono, UPPKB Taman martini Sleman.

#### **1.4. Tujuan Penelitian**

Sesuai permasalahan yang telah diuraikan diatas maka tujuan penelitian ini sebagai berikut:

- 1) Menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap motivasi kerja pegawai UPPKB BPTD Wilayah X Jawa Tengah dan D.I.Yogyakarta;
- 2) Menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi kerja pegawai UPPKB BPTD Wilayah X Jawa Tengah dan D.I.Yogyakarta;
- 3) Menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai UPPKB BPTD Wilayah X Jawa Tengah dan D.I.Yogyakarta;
- 4) Menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai UPPKB BPTD Wilayah X Jawa Tengah dan D.I.Yogyakarta;
- 5) Menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai UPPKB BPTD Wilayah X Jawa Tengah dan D.I.Yogyakarta;
- 6) Menganalisis pengaruh disiplin kerja melalui motivasi kerja terhadap kinerja pegawai UPPKB BPTD Wilayah X Jawa Tengah dan D.I.Yogyakarta;
- 7) Menganalisis pengaruh lingkungan kerja melalui motivasi kerja terhadap kinerja pegawai UPPKB BPTD Wilayah X Jawa Tengah dan D.I.Yogyakarta;

## **1.5. Manfaat Penelitian**

### **1.5.1 Manfaat Teoritis**

Hasil penelitian ini diharapkan mampu memberikan sumbangan pemikiran dalam mengembangkan ilmu manajemen sumber daya manusia dan menjadi referensi penelitian selanjutnya, khususnya terhadap aspek-aspek disiplin, lingkungan kerja, motivasi dan kinerja pegawai.

### **1.5.2 Manfaat Praktis**

Hasil penelitian ini diharapkan menjadi masukan bagi UPPKB BPTD Wilayah X Jawa Tengah dan D.I.Yogyakarta untuk peningkatan kinerja pegawai dalam melakukan pelayanan pelaksanaan penimbangan kendaraan bermotor. Dan juga sebagai media dan sarana untuk mengembangkan diri dalam proses berpikir ilmiah sebagai wujud penerapan manajemen SDM dalam rangka peningkatan kinerja pelaksana penimbangan kendaraan bermotor.

