

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Dinas Perhubungan Kabupaten Kudus sebagai salah satu lembaga pemerintah mempunyai peranan yang strategis dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat di wilayah Kabupaten Kudus. Tugas pokok dan fungsinya di Dinas Perhubungan Kabupaten Kudus diharapkan mampu melaksanakannya dengan baik, terutama fungsi pelayanannya. Efektivitas manajemen sumber daya manusia di lingkungan Dinas Perhubungan Kabupaten Kudus perlu ditingkatkan, yakni dengan menerapkan kinerja pegawai seoptimal mungkin.

Kinerja adalah hasil kerja karyawan dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi (Sutrisno 2016:172). Memperoleh kinerja pegawai yang maksimal merupakan harapan semua instansi, salah satu hal yang bisa dilakukan oleh instansi harus mengetahui faktor apa saja yang menyebabkan kinerja pegawainya meningkat dan sesuai dengan tujuan instansi. Berdasarkan observasi yang dilakukan oleh peneliti masalah kinerja yang terjadi di Dinas Perhubungan Kabupaten Kudus adalah masih ada beberapa pegawai yang tidak memakai seragam sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan.

Variabel yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai antara lain motivasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja. Variabel tersebut tentunya juga mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai yang dalam penelitian ini mengkhususkan

pada pegawai di Dinas Perhubungan Kabupaten Kudus. Keterkaitan antara motivasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai akan memberikan pengaruh positif terhadap kinerja pegawai apabila diperhatikan dengan baik sehingga akan menghasilkan perilaku yang positif dan akan bermuara pada kinerja pegawai.

Hamali (2018:133) menyatakan bahwa motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Setiap aktivitas yang dilakukan oleh seseorang pasti memiliki suatu faktor yang mendorong aktivitas tersebut. Faktor pendorong dari seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu pada umumnya adalah kebutuhan serta keinginan orang tersebut. Motivasi manusia yang bekerja akan mempengaruhi kinerja pegawai untuk bekerja secara maksimal sesuai yang diharapkan oleh pimpinan instansi. Berdasarkan informasi dari Kepala Subbagian Umum dan Kepegawaian Dinas Perhubungan Kabupaten Kudus, permasalahan motivasi di Dinas Perhubungan Kabupaten Kudus adalah tidak adanya pemberian penghargaan bagi pegawai yang berprestasi di Dinas Perhubungan Kudus.

Sutrisno (2019:87) menyatakan bahwa disiplin sebagai suatu kekuatan yang berkembang di dalam tubuh karyawan dan menyebabkan karyawan dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada keputusan, peraturan, dan nilai-nilai yang tinggi dari pekerjaan dan perilaku. Beberapa pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Kudus masih belum dapat melaksanakan disiplin hal ini terlihat dari

masih ada karyawan yang tidak masuk kerja tanpa alasan, sebagaimana terlihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 1.1.
Absensi Pegawai Bulan Januari - Juli 2023

No	Bulan	Absensi	Jumlah Pegawai
		Tanpa Keterangan	
1	Januari	2	76 Orang
2	Februari	2	76 Orang
3	Maret	1	76 Orang
4	April	3	76 Orang
5	Mei	2	76 Orang
6	Juni	3	76 Orang
7	Juli	2	76 Orang

Sumber : Dinas Perhubungan Kabupaten Kudus Tahun 2023.

Berdasarkan tabel 1 terlihat bahwa selama 7 bulan terakhir tingkat ketidakhadiran pegawai tanpa keterangan mengalami fluktuasi dan setiap bulannya ada pegawai yang tidak hadir tanpa keterangan. Hal tersebut menggambarkan disiplin yang belum maksimal.

Instansi pemerintah pastinya memiliki lingkungan kerja yang berbeda-beda. Sedarmayanti (2017:25) menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang di hadapi, lingkungan sekitar dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2 yakni lingkungan tempat kerja / lingkungan kerja fisik dan suasana kerja / lingkungan kerja non fisik. Berdasarkan hasil wawancara dari Kepala Subbagian Umum Dan Kepegawaian masalah lingkungan kerja fisik di Dinas Perhubungan Kabupaten Kudus adalah ruangan belum tertata rapi dan

sempit serta pendingin ruangan (AC) kurang berfungsi dengan baik. Sedangkan masalah lingkungan kerja non fisik adalah hubungan antara pemimpin dan pegawai yang kurang baik seperti kurangnya pengawasan pemimpin terhadap kinerja pegawai.

Hasil wawancara peneliti kepada beberapa pegawai tentang lingkungan kerja fisik dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 1.2.
Faktor Lingkungan Kerja

No	Pertanyaan	Pegawai	Setuju	%	Kurang Setuju	%
1	Ruangan belum tertata rapi	10	9	90%	1	10%
2	Ruangan sempit	10	6	60%	4	40%
3	Pendingin ruangan (AC) kurang berfungsi dengan baik	10	5	50%	5	50%

Sumber : Dinas Perhubungan Kabupaten Kudus Tahun 2023

Berdasarkan tabel 2 terlihat bahwa sebanyak 90% pegawai menyatakan bahwa ruangan belum tertata rapi, 60% pegawai menyatakan ruangan sempit, dan 50% pegawai menyatakan pendingin ruangan (AC) kurang berfungsi dengan baik. Hal tersebut mengakibatkan kinerja pegawai kurang maksimal.

Penelitian Hustia (2020) menyatakan bahwa ada pengaruh signifikan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Ayubi dan Ali (2020) menyatakan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Alimuddin dan Artiyany (2022) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Irawan, dkk (2021)

menyatakan bahwa hasil penelitian ini menunjukkan secara parsial disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja. Hermawan (2022) menyatakan bahwa Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Wulan (2019) menyatakan bahwa hasil penelitian menunjukkan variabel lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian di atas peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“PENGARUH MOTIVASI, DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PEHUBUNGAN KABUPATEN KUDUS”**.

1.2. Ruang Lingkup

Ruang lingkup penelitian sebagai berikut :

- a. Variabel independen (X) adalah motivasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja sedangkan variabel dependen (Y) adalah kinerja pegawai.
- b. Responden dalam penelitian ini adalah pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Kudus.
- c. Obyek penelitian ini adalah Dinas Perhubungan Kabupaten Kudus.

1.3. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka penulis menyampaikan terdapat adanya permasalahan yang terjadi, antara lain :

1. Permasalahan kinerja yaitu masih ada beberapa pegawai yang tidak memakai seragam sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan.

2. Permasalahan motivasi yaitu tidak adanya pemberian penghargaan bagi pegawai yang berprestasi di Dinas Perhubungan Kudus.
3. Permasalahan disiplin kerja yaitu berdasarkan tabel 1 terlihat bahwa selama 7 bulan terakhir tingkat ketidakhadiran pegawai tanpa keterangan mengalami fluktuasi dan setiap bulannya ada pegawai yang tidak hadir tanpa keterangan.
4. Masalah Lingkungan kerja berdasarkan tabel 2 terlihat bahwa sebanyak 90% pegawai menyatakan bahwa ruangan belum tertata rapi, 60% pegawai menyatakan ruangan sempit, dan 50% pegawai menyatakan pendingin ruangan (AC) kurang berfungsi dengan baik. Sedangkan masalah lingkungan kerja non fisik adalah hubungan antara pemimpin dan pegawai yang kurang baik seperti kurangnya pengawasan pemimpin terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan uraian diatas, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Bagaimanakah pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Kudus ?
- b. Bagaimanakah pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Kudus ?
- c. Bagaimanakah pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Kudus ?
- d. Bagaimanakah pengaruh motivasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Kudus ?

1.4. Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Kudus.
- b. Menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Kudus.
- c. Menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Kudus.
- d. Menganalisis pengaruh motivasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Kudus.

1.5. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat antara lain :

a. Manfaat Teoritis

Diharapkan dapat menambah ilmu dan wawasan tentang manajemen sumber daya manusia khususnya tentang pengaruh motivasi, disiplin kerja, lingkungan kerja dan kinerja.

b. Manfaat Praktis

Diharapkan dapat digunakan sebagai informasi atau bahan masukan bagi Dinas Perhubungan Kabupaten Kudus terkait dengan motivasi, disiplin kerja, lingkungan kerja dan kinerja pegawai.