

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Sumber daya manusia merupakan salah satu unsur dari organisasi dan mempunyai peranan yang penting dalam kegiatan organisasi. Manusia sebagai salah satu komponen organisasi yang merupakan sumber daya penentu tercapainya visi dan misi organisasi. Oleh sebab itu, sumber daya manusia harus dikelola sedemikian rupa hingga berdaya guna dan berhasil dalam mencapai misi dan tujuan organisasi (Husaini, 2017:1829).

Pengelolaan sumber daya manusia merupakan hal penting yang harus diperhatikan oleh perusahaan. Sumber daya manusia merupakan motor penggerak jalannya perusahaan serta aset terpenting bagi sebuah perusahaan. Tujuan perusahaan pada umumnya adalah mencapai keuntungan dan berusaha untuk mempertahankan kelangsungan hidupnya dalam jangka panjang. Untuk dapat mencapai tujuan tersebut maka perusahaan melaksanakan kegiatannya dalam menggunakan faktor produksi yaitu alam, modal, skill, teknologi, keterampilan tenaga kerja dan lain-lain. Salah satu faktor yang paling penting adalah tenaga kerja, karena teknologi yang sempurna bila tidak didukung oleh sumber daya alam yang berkualitas, maka perusahaan tidak akan mampu berjalan dengan baik. Setiap organisasi dituntut untuk dapat mengoptimalkan sumber daya manusia dan bagaimana sumber daya manusia dikelola (Hasibuan, 2018:77).

Pengelolaan sumber daya manusia tidak lepas dari faktor pegawai yang

diharapkan dapat berprestasi sebaik mungkin demi mencapai tujuan organisasi. Pegawai merupakan aset utama organisasi dan mempunyai peran yang strategis didalam organisasi yaitu sebagai pemikir, perencana, dan pengendali aktivitas organisasi. Kualitas sumber daya manusia akan terpenuhi apabila kepuasan kerja sebagai unsur yang berpengaruh terhadap kinerja dapat tercipta dengan sempurna. Membahas kepuasan kerja tidak akan terlepas dengan adanya faktor – faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja seseorang. Agar selalu konsisten maka setidaknya perusahaan selalu memperhatikan lingkungan dimana pegawai melaksanakan tugasnya (Sumarwinati, 2019:27).

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai diantaranya adalah lingkungan kerja, motivasi kerja, kepemimpinan, budaya organisasi maupun kemampuan pegawai dalam melaksanakan pekerjaan. Salah satu faktor adalah kebudayaan pegawai dalam melakukan pekerjaan. Kebudayaan berkaitan dengan kesadaran pegawai untuk mematuhi segala aturan kerja yang telah digariskan oleh perusahaan. Penegakkan budaya organisasi secara positif akan memperoleh reward dari perusahaan, sementara pelanggaran terhadap aturan kerja akan memperoleh sanksi dari perusahaan (Sutrisno, 2014:32).

Dinas Perhubungan Provinsi Jambi dibentuk berdasarkan Peraturan Daerah Provinsi Jambi Nomor 8 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Provinsi Jambi. Peraturan Gubernur Provinsi Jambi Nomor 55 Tahun 2016 Tanggal 2 September 2015 tentang Tugas dan Fungsi Dinas Perhubungan Provinsi Provinsi Jambi, menetapkan bahwa Dinas Perhubungan Provinsi Jambi mempunyai tugas melaksanakan penyusunan dan pelaksanaan

kebijakan daerah di bidang perhubungan. Untuk melaksanakan tugas tersebut, Dinas Perhubungan Provinsi Jambi mempunyai fungsi yaitu: penyusunan rencana strategis dan rencana kerja dinas, pelaksanaan rencana strategis dan dokumen pelaksanaan anggaran dinas, penyusunan kebijakan, pedoman dan standar teknis pelaksanaan urusan di bidang perhubungan, dan pelaksanaan pembangunan, pengembangan, pembinaan, pemantauan dan evaluasi dan pelaporan sistem perhubungan.

Untuk melaksanakan tugas dan fungsi Dinas Perhubungan Provinsi Jambi diperlukan sumber daya manusia (SDM) yang kompeten dan berkualitas. Adapun data jumlah pegawai pada Dinas Perhubungan Provinsi Jambi pada tabel berikut:

Tabel 1.1
Jumlah Pegawai Dinas Perhubungan Provinsi Jambi
Tahun 2019-2023

Tahun	Jumlah Pegawai (orang)	Perkembangan
2019	62	-
2020	64	3,22
2021	60	(6,25)
2022	61	1,67
2023	63	3,17
Rata – Rata Perkembangan		(0,45)

Sumber: DISHUB Provinsi Jambi, 2024

Berdasarkan tabel diatas terlihat bahwa perkembangan pegawai Dinas Perhubungan Kota Jambi dari tahun 2020 hingga tahun 2021 mengalami penurunan. Penurunan pegawai tersebut dikarenakan pensiun, meninggal, pindah, dan lain-lain. Namun pada tahun 2022 hingga 2024 terlihat ada kenaikan jumlah pegawai yang dalam hal ini adanya penerimaan pegawai baru.

Suatu perusahaan dirasa perlu memperhitungkan budaya organisasi yang kuat dan sejalan dengan beberapa batasan yang berlaku. Selama sebuah

perusahaan memiliki budaya organisasi yang kuat, berdampak baik dan dapat diterapkan dengan baik oleh pegawai atau anggota organisasi tersebut maka dapat memperlancar aktivitas perusahaan (Wardani, 2016:8). Jumlah pegawai yang cukup banyak membuat perusahaan membutuhkan penyesuaian yang panjang. Penerapan batasan hingga aturan membutuhkan waktu hingga terbentuk karakter pegawai akibat dari budaya organisasi yang kuat. Organisasi dengan budaya yang kuat akan mempengaruhi perilaku dan efektifitas kinerja pegawai, karena kinerja pegawai akan berjalan sesuai dengan budaya organisasi yang dianut dalam dalam organisasi tersebut.

Budaya yang diterapkan didalam suatu organisasi akan membentuk perasaan atau emosi pada diri setiap pegawai yang secara langsung dapat meningkatkan komitmen organisasi. Selain meningkatkan komitmen, budaya organisasi yang baik juga dapat memberikan kepuasan kerja pada pegawai yang berada didalam organisasi tersebut. Budaya organisasi merupakan suatu keyakinan dan prinsip etika bagi anggota organisasi yang berperan penting dalam sistem manaejemen organisasi. Pegawai yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi dapat dilihat dari tingkat kepuasan kerjanya di dalam organisasi. (Puspitawati & Riana, 2014:71).

Adapun nilai budaya organisasi yang diterapkan pada Dinas Perhubungan Provinsi Jambi berupa kegiatan di lingkungan kantor Dinas Perhubungan Provinsi Jambi maupun kegiatan di luar lingkungan kantor. Kegiatan rutinitas pegawai yang ada di lingkungan kantor Dinas Perhubungan Provinsi Jambi seperti Apel pagi, absensi pada pagi hari dan pada sore hari, rapat, dan evaluasi. Sedangkan

untuk kegiatan diluar lingkungan kantor Dinas Perhubungan Provinsi Jambi seperti peninjauan, pengawasan pekerjaan, pelaksanaan program kerja di seluruh Provinsi Jambi. Budaya organisasi yang diterapkan di Dinas Perhubungan Provinsi Jambi cukup baik. Akan tetapi banyak dari beberapa point yang belum bisa dipenuhi tepat waktu oleh para pegawai. Seperti apel pagi dan absensi pegawai yang sering tidak tepat waktu, keterlambatan pegawai, hingga ketidakhadiran pegawai.

Budaya organisasi dapat dilihat dari jumlah rapat yang ada, data tersebut pada Dinas Perhubungan Provinsi Jambi dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1.2
Jumlah Rapat Dinas Perhubungan Provinsi Jambi
Tahun 2019-2023

Tahun	Jumlah Rapat (kali)	Perkembangan
2019	27	-
2020	19	(29,63)
2021	22	15,79
2022	29	31,82
2023	25	(13,79)
Rata – Rata Perkembangan		1,05

Sumber: DISHUB Provinsi Jambi, 2024

Dalam menjalankan hidup, seseorang memerlukan banyak motivasi agar dapat menjalankan segala sesuatu yang dapat mempertahankan kelangsungan hidupnya. Hal ini pula yang dibutuhkan orang dalam dunia kerja. Seseorang hanya dapat bekerja dengan baik apabila ia mendapatkan motivasi kerja yang baik pula. Motivasi kerja tidak hanya bersumber dari dalam diri orang itu saja, melainkan memerlukan perpaduan baik dari diri sendiri, atasan, maupun lingkungan kerja itu sendiri (Yenni, 2019:20).

Salah satu hal yang dapat membuat pegawai termotivasi untuk kerja adalah bonus diluar gaji. Data bonus pegawai di Dinas Perhubungan Provinsi Jambi dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1.3
Data Bonus Pegawai Dinas Perhubungan Provinsi Jambi
Tahun 2019-2023

No	Tahun	Bonus / Pendapatan Di Luar Gaji
1	2019	Rp. 1.800.000
2	2020	0
3	2021	Rp. 2.200.000
4	2022	Rp. 2.566.000
5	2023	Rp. 2.260.000

Sumber: Dinas Perhubungan Provinsi Jambi, 2023

Motivasi kerja bisa naik turun bahkan tak jarang hilang sama sekali. Kehilangan motivasi kerja bisa disebabkan karena kita kekurangan alasan mengapa harus bekerja misalnya karena kita tidak ada lagi motivasi untuk hidup. Hidup tentu mempunyai arti yang luas bukan sekedar bernafas saja. Kehilangan motivasi kerja dalam arti luas berarti seperti kehilangan motivasi hidup dalam arti luas pula. Jika kehilangan motivasi kerja dalam waktu yang lama maka resikonya dalam jangka panjang adalah mati. Kalau sekali waktu kehilangan motivasi hidup dalam waktu pendek misalnya sejam dua jam atau sehari dua hari itu normal saja. Namun kehilangan motivasi kerja tersebut tetaplah penyakit yang perlu disembuhkan (Yenni, 2019:23).

Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Dengan disiplin kerja pegawai yang tinggi akan mampu mencapai efektivitas kerja yang maksimal, baik itu disiplin waktu, tata tertib atau peraturan yang telah ditetapkan oleh organisasi.

Peraturan sangat diperlukan untuk memberikan bimbingan dan penyuluhan bagi pegawai dalam menciptakan tata tertib yang baik di perusahaan/ instansi dimana dengan tata tertib yang baik, maka semangat kerja, moril kerja, efisiensi dan efektivitas kerja pegawai akan meningkat. Keberhasilan juga dapat dilihat dari kemampuannya dalam meningkatkan kinerja pegawai (Abdulah, 2019:55).

Data disiplin pegawai Dinas Perhubungan Provinsi Jambi dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1.4
Daftar Kehadiran Pegawai Dinas Perhubungan Provinsi Jambi

Tahun	Keadaan			Indisipliner (Orang)			Jumlah Tidak Hadir (kali)	Tingkat Absensi (%)
	Jumlah Pegawai (Orang)	Jumlah Hari Kerja	Total Hadir (kali)	A	CP	TM		
2019	61	228	13.908	23	54	90	4.230	30,41
2020	64	220	14.080	25	61	112	6.630	47,09
2021	60	217	13.020	23	57	101	4.512	34,65
2022	61	228	13.908	27	64	126	6.504	46,76
2023	63	224	13.888	32	85	104	5.750	41,40

Sumber: DISHUB Provinsi Jambi, 2024

Keterangan:

- A : Alpha (tanpa keterangan)
- CP : Cepat Pulang
- TM : Terlambat Masuk

Setiap organisasi memiliki tujuan dalam melaksanakan segala aktivitasnya. Tujuan tersebut akan tercapai apabila ditunjang oleh seluruh komponen dalam organisasi yang bersangkutan. Untuk mencapai tujuan tersebut sangat dipengaruhi oleh kinerja pegawai dalam mengoperasikan unit-unit kerja yang terdapat dalam sebuah organisasi. Kinerja yang dimiliki oleh instansi pemerintahan pada hakikatnya merupakan suatu akibat dari persyaratan kerja yang

harus dipenuhi oleh pegawai. Pegawai akan bersedia bekerja dengan penuh semangat apabila merasa kebutuhan baik fisik dan non fisik terpenuhi. Kinerja instansi pemerintah sangat ditentukan oleh kinerja pegawai yang menjadi ujung tombak kantor itu.

Kinerja pegawai adalah capaian seseorang atau kelompok dalam satu organisasi dalam merampungkan tugas dan tanggung jawabnya guna mencapai cita-cita Perusahaan atau organisasi secara sah, tanpa melanggar hukum, serta bermoral dan beretika (Burhannudin, dkk, 2019:12). Kinerja menggambarkan perasaan berhubungan dengan jiwa, semangat kelompok, kegembiraan, dan kegiatan. Apabila pekerja tampak merasa senang, optimis mengenai kegiatan dan tugas, serta ramah satu sama lain, maka pegawai itu dikatakan mempunyai semangat yang tinggi. Sebaliknya, apabila pegawai tampak tidak puas, lekas marah, sering sakit, suka membantah, gelisah, dan pesimis, maka reaksi ini dikatakan sebagai bukti semangat yang rendah.

Dinas Perhubungan Provinsi Jambi telah melaksanakan penilaian kinerja dengan mengacu pada Perjanjian Kinerja Dinas Perhubungan Provinsi Jambi tahun 2021 yang telah disepakati. Penilaian ini dilakukan oleh tim pengelola kinerja untuk mengevaluasi dan mengukur dalam rangka pengumpulan data kinerja yang hasilnya akan memberikan gambaran keberhasilan dan kegagalan dalam pencapaian tujuan dan sasaran.

Pada Dinas Perhubungan Provinsi Jambi terdapat perjanjian kinerja yang merupakan dokumen yang berisikan penugasan dari pimpinan instansi yang lebih tinggi kepada pimpinan instansi yang lebih rendah. Melalui perjanjian kinerja,

terwujudlah komitmen penerima amanah dan kesepakatan antara penerima dan pemberi amanah atas kinerja terukur tertentu berdasarkan tugas, fungsi dan wewenang serta sumber daya yang tersedia. Dokumen tersebut memuat sasaran strategis, indikator kinerja, beserta target kinerja dan anggaran. Penyusunan perjanjian kinerja instansi mengacu pada Renstra, RKT, IKU, dan anggaran atau DPA. Dari dokumen perjanjian kinerja ini dapat tergambar bagaimana para pegawai mengerjakan tanggung jawabnya pada pekerjaan yang diberikan.

Pengukuran target kinerja dari sasaran strategis yang telah ditetapkan oleh Dinas Perhubungan Provinsi Jambi dilakukan dengan membandingkan antara target kinerja dengan realisasi kinerja. Indikator kinerja sebagai ukuran keberhasilan dari tujuan dan sasaran strategis beserta target dan capaian realisasinya sebagai berikut:

Tabel 1.5
Capaian Kinerja Dinas Perhubungan Provinsi Jambi
Tahun 2019-2023

No	Tahun	Jenis Fasilitas Keselamatan Jalan	Target	Realisasi	Capaian (%)
1	2019	Rambu Jalan	900 buah	870 buah	96,67
		Marka Jalan	65.000 meter	58.000 meter	89,23
		Paku Jalan	600 buah	520 buah	86,67
		Delineator	700 unit	648 unit	92,57
		RPPJ	15 unit	14 unit	93,33
2	2020	Rambu Jalan	925 buah	811 buah	87,67
		Marka Jalan	70.000 meter	61.000 meter	87,14
		Paku Jalan	615 buah	509 buah	82,76
		Delineator	750 unit	665 unit	88,67
		RPPJ	20 unit	15 unit	75
3	2021	Rambu Jalan	980 buah	850 buah	86,73

		Marka Jalan	85.0000 meter	71.000 meter	83,52
		Paku Jalan	700 buah	613 buah	87,57
		Delineator	800 unit	735 unit	91,87
		RPPJ	40 unit	37 unit	92,50
4	2022	Rambu Jalan	1.000 buah	947 buah	94,70
		Marka Jalan	95.000 meter	75.000 meter	78,94
		Paku Jalan	1.500 buah	1.150 buah	76,67
		Delineator	1.100 unit	985 unit	89,54
		RPPJ	50 unit	43 unit	86
5	2023	Rambu Jalan	1.040 buah	953 buah	91,63
		Marka Jalan	100.000 meter	78.015 meter	78,01
		Paku Jalan	2.100 buah	1.901 buah	90,52
		Delineator	1.300 unit	1.115 unit	85,76
		RPPJ	55 unit	37 unit	67,27

Sumber : DISHUB Provinsi Jambi, 2023

Dari tabel diatas terlihat bahwa capaian kinerja Dinas Perhubungan Provinsi Jambi diukur dari jenis fasilitas keselamatan jalan pada tahun 2020 hingga 2023 terlihat bahwa banyak yang belum mencapai target. Hal ini perlu dilakukan evaluasi dalam rangka sebagai gambaran keberhasilan dan kegagalan dalam pencapaian kinerja pada Dinas Perhubungan Provinsi Jambi.

Peran kinerja pegawai penting bagi Perusahaan atau organisasi karena kinerja yang tinggi tentu dapat mengurangi angka absensi atau tidak bekerja karena malas, dengan kinerja yang tinggi dari pegawai maka pekerjaan yang diberikan atau ditugaskan kepadanya akan dapat diselesaikan dengan waktu yang lebih singkat atau lebih cepat, dengan kinerja yang tinggi pihak organisasi memperoleh keuntungan dari sudut kecilnya angka kerusakan karena semakin tidak puas dalam bekerja, semakin tidak bersemangat dalam bekerja, maka

semakin besar angka kerusakan, kinerja yang tinggi otomatis membuat pegawai akan merasa senang bekerja sehingga kecil kemungkinan pegawai akan pindah bekerja ke tempat lain, kinerja yang tinggi dapat mengurangi angka kecelakaan karena pegawai yang mempunyai kinerja tinggi cenderung bekerja dengan hati-hati dan teliti sehingga bekerja sesuai dengan prosedur yang ada (Tohardi, 2013:47).

Dinas Perhubungan Provinsi Jambi yang melayani masyarakat dan merupakan instansi yang menggantungkan seluruh proses kerjanya pada pegawai mereka, sebab dari hasil tenaga pegawai Dinas Perhubungan Provinsi Jambi bisa melakukan pengolahan data dan tugas lainnya. Untuk itu Dinas Perhubungan Provinsi Jambi harus memperhatikan budaya pegawai terhadap organisasi yang baik dari pegawai. Dinas Perhubungan Provinsi Jambi harus mengupayakan untuk memberikan perlakuan yang baik kepada pegawai. Selain dari memenuhi kebutuhan dan keinginan pegawai yang dianggap mampu untuk meningkatkan kinerja pegawai, Dinas Perhubungan Provinsi Jambi juga harus memperhatikan persoalan lain yang dapat menimbulkan munculnya fenomena mengenai berkurang atau menurunnya kinerja pegawai.

Berdasarkan uraian di atas dan hasil survey awal yang dilakukan maka penulis tertarik untuk melakukan penulisan dengan judul **“Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Provinsi Jambi”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Seperti yang telah diuraikan pada latar belakang masalah diatas maka identifikasi masalah pada penelitian ini sebagai berikut:

1. Perkembangan pegawai Dinas Perhubungan Kota Jambi dari tahun 2020 hingga tahun 2021 mengalami penurunan sebesar 0,45%. Penurunan pegawai tersebut dikarenakan pensiun, meninggal, pindah, dan lain-lain.
2. Budaya organisasi yang diterapkan di Dinas Perhubungan Provinsi Jambi cukup baik. Akan tetapi banyak dari beberapa point yang belum bisa dipenuhi tepat waktu oleh para pegawai. Seperti apel pagi dan absensi pegawai yang sering tidak tepat waktu, keterlambatan pegawai, hingga ketidakhadiran pegawai.
3. Sarana dan prasarana instansi berkaitan dengan motivasi pegawai dalam bekerja, namun sarana dan prasarana di Dinas Perhubungan Provinsi Jambi perlu dilakukan pemeliharaan dan penambahan atau perbaikan (rehabilitasi) guna menggantikan sarana dan prasarana yang telah mengalami penurunan kualitas atau tidak lagi berfungsi secara optimal.
4. Tingkat kedisiplinan pegawai ditunjukkan dengan tingkat absensi yang masih cukup tinggi dengan rata-rata 30 hingga 40 %, yang terdiri dari kegiatan indisipliner alpha (tanpa keterangan), cepat pulang, dan terlambat masuk.
5. Capaian kinerja Dinas Perhubungan Provinsi Jambi diukur dari jenis fasilitas keselamatan jalan pada tahun 2019 hingga 2023 terlihat bahwa banyak yang belum mencapai target.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan yang telah diuraikan pada latar belakang dan identifikasi masalah diatas maka rumusan masalah pada penelitian ini sebagai berikut:

1. Bagaimana gambaran budaya organisasi, motivasi, disiplin kerja, dan kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Provinsi Jambi?
2. Bagaimana pengaruh budaya organisasi, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai secara simultan pada Dinas Perhubungan Provinsi Jambi?
3. Bagaimana pengaruh budaya organisasi, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai secara parsial pada Dinas Perhubungan Provinsi Jambi?

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang ada maka tujuan dari penelitian ini sebagai berikut:

1. Untuk mendeskripsikan gambaran budaya organisasi, motivasi, disiplin kerja, dan kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Provinsi Jambi.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh budaya organisasi, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai secara simultan pada Dinas Perhubungan Provinsi Jambi.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh budaya organisasi, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai secara parsial pada Dinas Perhubungan Provinsi Jambi.

1.5 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah :

- 1 Hasil penelitian budaya organisasi, motivasi, dan disiplin kerja bagi kinerja pegawai diharapkan memberikan kontribusi pada pengembangan ilmu manajemen khususnya manajemen sumber daya manusia.
- 2 Memberikan tambahan wawasan kepada organisasi-organisasi mengenai pengaruh budaya organisasi, motivasi, dan disiplin kerja. Terlebih menjadi bahan masukan, khususnya untuk perusahaan yang mengelola sumber daya manusia dalam perpatokan hasil pengujian empiris konstruk tersebut, sehingga dapat digunakan sebagai bahan evaluasi bagi pimpinan perusahaan dalam meningkatkan kinerja pegawai dapat lebih ditingkatkan.

