

BAB I

PENDAHULUAN

1. Latar Belakang

Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peran tenaga kerja secara efisien dan efektif sehingga tercapai tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Manajemen sumber daya manusia adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan individu dan organisasi. Dalam meningkatkan produktivitas pegawai menuju pengoptimalan tujuan organisasi, salah satunya dilihat dari disiplin kerja (Afandi,2021:3).

Disiplin kerja pegawai merupakan hal penting yang dilakukan oleh suatu perusahaan dan merupakan fungsi operatif keenam dari manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin pegawai, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin kerja yang baik, sulit bagi organisasi mencapai hasil yang optimal Fathoni (2014:172). Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini dapat mendorong adanya gairah kerja, semangat kerja yang berdampak pada tercapainya tujuan. Sasaran disiplin kerja salah satunya adalah untuk dapat menjadikan tenaga kerja memperoleh tingkat produktivitas yang tinggi sesuai dengan harapan instansi dinas perhubungan, dalam jangka pendek maupun jangka panjang melalui disiplin kerja akan mencerminkan kekuatan, karena orang yang berhasil dalam karyanya biasanya mereka memiliki disiplin

yang tinggi. Tanpa disiplin kerja yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal.

Untuk mendapatkan sumber daya manusia yang diharapkan oleh organisasi, maka pegawai diharapkan dapat memberi andil positif terhadap semua kegiatan dishub dalam mencapai tujuannya, setiap pegawai diharapkan memiliki motivasi kerja yang tinggi sehingga nantinya akan meningkatkan produktivitas pegawai yang tinggi. Menurut Afandi (2021:21), Motivasi kerja merupakan keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individu karena terinspirasi, tersemangati dan mendorong untuk melakukan aktivitas dengan keikhlasan, senang hati dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari aktivitas yang dia lakukan mendapat hasil yang baik dan berkualitas. Hal yang sangat penting untuk diperhatikan oleh pihak manajemen bila mereka menginginkan setiap pegawai dapat memberikan kontribusi positif terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Karena dengan motivasi, seorang pegawai akan memiliki semangat yang tinggi dalam melakukan tugas yang diberikan ke padanya, tanpa motivasi kerja, seorang pegawai tidak dapat memenuhi tugasnya sesuai standar atau bahkan melampaui standar karena apa yang menjadi motif dan motivasi kerja tidak terpenuhi. Sekalipun seorang pegawai memiliki kemampuan operasional yang baik bila tidak memiliki motivasi dalam bekerja, hasil akhir dari pekerjaannya tidak akan memuaskan, terkadang pemberian intruksi tidak sesuai dengan contoh yang ada.

Dinas Perhubungan Kabupaten OKU merupakan kantor dinas perhubungan atau biasa disingkat DISHUB daerah Kabupaten Ogan Komering

Ulu, Provinsi Sumatra Selatan. Dinas Perhubungan memiliki tugas untuk menyelenggarakan urusan kebijakan perhubungan atau transformasi untuk daerah Kabupaten Ogan Komering Ulu, Sumatra selatan. Adapun fungsi dari dinas perhubungan adalah merumuskan kebijakan bidang perhubungan dalam wilayah kerjanya, kebijakan teknis bidang perhubungan, menyelenggarakan administrasi termasuk perizinan angkutan perhubungan, evaluasi dan laporan terkait bidang perhubungan. Untuk mendukung hal tersebut perlu adanya kesiapan pada sumber daya manusia, untuk menciptakan pegawai yang memiliki produktivitas organisasi yang optimal maka diperlukan beberapa faktor, salahsatunya adalah disiplin kerja karena setiap organisasi disiplin kerja pegawai perlu diperhatikan. Pegawai juga harus mempunyai motivasi agar dapat meningkatkan produktivitas dalam pekerjaannya. Menurut Sutrisno (2019:99), Produktivitas sebagai ukuran yaitu seberapa baik kita menggunakan sumber daya dalam mencapai hasil yang diinginkan.

Berdasarkan observasi awal yang dilakukan di kantor dinas perhubungan Kabupaten Ogan Komering Ulu mengenai variabel disiplin kerja permasalahan yang terjadi diantaranya yaitu pada diri pegawai belum bekerja secara optimal, dan masih adanya beberapa pegawai yang santai pada saat jam kerja, serta adanya pegawai datang dan pulang tidak tepat waktu. Dalam Dinas Perhubungan pegawai juga yang kurang mematuhi prosedur kerja, dan pegawai tidak mengenakan atribut pakaian kerja sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan.

Tabel 1.1
Hasil kuesioner sementara mengenai disiplin kerja di Dinas Perhubungan
Kabupaten Ogan Komering Ulu

No	Pernyataan	Jawaban					
		SS	S	RR	TS	STS	Rata-Rata
A	Tujuan dan Kemampuan						
1	Pegawai sudah memiliki kemampuan untuk mencapai tujuan dalam pekerjaannya	6,7	60,0	33,3	-	-	2,73
2	Tujuan yang akan dicapai cukup menantang bagi kemampuan pegawai	-	73,3	20,0	6,7	-	2,67
3	Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai	3,3	70,0	13,3	13,3		2,63
B	Teladan pimpinan						
1	Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan pegawai	-	23,3	46,7	30,0	-	193
2	Pimpinan harus memberikan contoh yang baik, disiplin, jujur, adil serta sesuai kata dengan perbuatan	3,3	13,3	26,7	56,7	-	163
3	Pimpinan merupakan teladan bagi bawahannya	-	3,3	40,0	56,7	-	147
C	Balas Jasa						
1	Pegawai sudah mendapatkan gaji sesuai ketentuan sebagai balas jasa atas pekerjaan yang dilakukan	3,3	66,7	30,0	-	-	2,73
2	Semakin baik kecintaan pegawai terhadap pekerjaan, disiplin kerja akan semakin baik juga	6,7	60,0	26,7	6,7	-	2,67
3	Balas jasa ikut mempengaruhi kedisiplinan pegawai karena balas jasa memberikan motivasi terhadap pekerjaannya	-	30,0	66,7	3,3	-	2,27
D	Keadilan						
1	Keadilan ikut mendorong terwujudnya disiplin kerja pegawai karena pegawai ingin diperlakukan sama	50,0	50,0	26,7	10,0	-	2,67
2	Keadilandidijadikan dasar	13,3	70,0	13,3	3,3	-	2,93

	kebijaksanaan dalam memberikan motivasi dan balas jasa						
E	Waskat/ pengawasan						
1	Pimpinan memberikan pengawasan yang aktif	6,7	26,7	33,3	33,3	-	2,07
2	Atasan harus selalu ada/hadir ditempat kerja agar mengawasi bawahannya	-	60,0	13,3	3,3	-	2,87
3	Setiap pekerjaan yang dilakukan harus ada tim pengawasan	3,3	70,0	16,7	3,3	3,3	2,90
F	Sanksi Hukuman						
1	Dengan sanksi hukuman yang semakin berat, pegawai akan semakin takut melanggar peraturan	-	70,0	10,0	6,7	-	1,77
2	Pimpinan harus memberikan sanksi hukum bagi pegawai yang melanggar aturan yang sudah ditetapkan	3,3	13,3	40,0	43,3	-	1,60
3	Pimpinan harus tegas dalam memberikan sanksi hukum terhadap pegawai yang melanggar aturan	-	3,3	53,3	43,3	-	1,47
G	Ketegasan						
1	Pimpinan harus berani dan tegas bertindak untuk menghukum setiap pegawai yang tidak disiplin	3,3	10,0	33,3	53,0	-	2,53
2	Pimpinan yang tegas akan disegani dan diakui kepemimpinannya oleh bawahan	6,7	56,7	16,7	20,0	3,3	2,67
3	Pimpinan harus tegas dalam setiap mengambil keputusan	-	70,0	16,7	10,0	-	2,33
H	Hubungan Kemanusiaan						
1	Hubungan kemanusiaan yang baik diantara sesama pegawai akan menciptakan motivasi kerja yang baik	50,0	46,67	30	20	-	2,70
2	Pimpinan memperlakukan pegawai sesuai hak dan kemanusiaan	13,3	66,6	16,6	10	-	2,70
3	Pimpinan harus menciptakan suasana harmonis bersama bawahannya	6,7	66,7	26,6	3,3	-	2,50

Berdasarkan tabel 1.1 pada variabel disiplin kerja di Dinas Perhubungan Kabupaten Ogan Komering Ulu secara keseluruhan terdapat permasalahan yang terjadi, yaitu kurangnya teladan pada disiplin waktu para pegawai. Maksudnya para pegawai masih sering terlambat datang ke kantoran pulang tidak tepat waktu. Pemimpin juga kurang menegur dan memberi bimbingan kepada bawahan yang melakukan disiplin kerja yang kurang baik. Hal ini juga dapat dilihat dari nilai rata-rata paling kecil pada hasil kuesioner sementara yang terdapat pada indikator pertimbangan individual yaitu 1,47 dan 1,47 yang menyebutkan kurangnya teladan dan sanksi hukum dari atasan kepada bawahan dalam Dinas Perhubungan Kabupaten Oku.

Selain memiliki disiplin kerja yang kurang baik, fenomena yang kedua pada Dinas Perhubungan yaitu mengenai motivasi kerja, dimana pegawai dituntut untuk dapat melaksanakan tugas yang telah diberikan harus lebih profesional. Seperti kurangnya perhatian dari pemimpin dalam memberikan keadilan dan kesempatan untuk seleksi karir jenjang yang lebih tinggi, dan tingkat pendidikan untuk pegawai berprestasi dapat berpotensi menurunkan motivasi kerja sehingga produktivitas pegawai menjadi rendah.

Selanjutnya fenomena yang ada di Dinas Perhubungan Kabupaten OKU di dapatkan bahwa produktivitas pegawai per harinya mengalami peningkatan dan penurunan, diantaranya kurangnya disiplin dan semangat kerja pegawai serta kurang maksimalnya peranan para kepala seksi yang mengakibatkan para pegawai bekerja secara santai tanpa memperhatikan tugas utama dari dinas perhubungan yaitu mengatur lalu lintas. Tercapai atau tidaknya produktivitas bisa

dilihat dari kurangnya pegawai yang mempunyai skill di bidangnya hal ini dapat dilihat dengan masih ada pendidikan pegawai dengan lulusan SMA bukan lulusan sekolah STTD perhubungan.

Tabel 1.2
hasil kuesioner sementara mengenai motivasi kerja di Dinas
Perhubungan Kabupaten Ogan Komering Ulu

No	Pernyataan	Jawaban					
		SS	S	RR	TS	STS	Rata-Rata
A1	Perhatian						
1	Seorang pimpinan harus memberikan perhatian pada pegawai untuk kemajuan produktivitas pegawai itu sendiri	6,6	3,3	33,3	56,6	-	1,60
2	Perusahaan harus memberikan perhatian pada pengawasan sampai pegawai tersebut mengerti arti pentingnya tujuan perusahaan	-	6,6	40	53,3	-	1,60
3	Pimpinan tidak memberikan perhatian kepada pegawainya yang bekerja dengan baik	-	10	40	50	-	1,53
A2	Minat						
1	Pemimpin harus mampu mempengaruhi minat pegawai dalam bekerja	-	13,3	46,6	40	-	1,60
2	Minat pegawai harus ditingkatkan dalam pencapaian produktivitas agar menjadi lebih baik	-	36,3	40	23,3	-	1,73
3	Pegawai tidak berminat untuk mematuhi peraturan yang telah ditetapkan	-	13,3	33,3	53,3	-	2,1
4	Pegawai memiliki minat yang baik terhadap pekerjaan yang sedang dilaksanakannya	-	33,3	56,6	10	-	1,6
A3	Keputusan						
1	Keputusan yang baik akan timbul jika minat pegawai terus ditingkatkan	10	40	36,6	13,3	-	2,23
2	Pimpinan harus	-	73,3	23,3	3,3	-	2,46

	memberikan keputusan yang baik untuk pegawai yang baik yang memiliki produktivitas yang baik						
3	Keputusan pimpinan harus adil kepada setiap pegawai	3,3	53,3	20	23,3	-	2,27

Berdasarkan Tabel 1.2 pada variabel motivasi kerjadi Dinas Perhubungan Kabupaten Oku secara keseluruhan terdapat indikator yang masih menjadi permasalahan di dalam organisasi, yaitu kurangnya Perhatian atau minat pegawai dalam bekerja, maksudnya adalah pegawai di Dinas Perhubungan kurang mendapatkan kesempatan untuk seleksi karir ke jenjang yang lebih tinggi. Minat pegawai menjadi rendah untuk bersemangat dalam melaksanakan tugasnya yaitu bekerja. tingkat pendidikan untuk pegawai berprestasi dapat berpotensi menurunkan motivasi kerja sehingga produktivitas menjadi rendah. Permasalahan dalam indikator motivasi kerja dapat dilihat dari nilai rata – rata paling kecil pada hasil kuesioner sementara yang terdapat pada indikator perhatian dan minat sebesar 1,53 dan 1,6 yang menyebutkan kurangnya perhatian dan minat bekerja dalam diri pegawai.

Berdasarkan latar belakang diatas maka peneliti tertarik mengadakan penelitian lebih lanjut tentang **“PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS PEGAWAI PADA DINAS PERHUBUNGAN KABUPATEN OGAN KOMERING ULU”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang diuraikan maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah “Apakah Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Berpengaruh Terhadap Produktivitas Pegawai pada dinas perhubungan kabupaten OKU baik secara parsial maupun simultan”?

1.3 Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah ada pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap produktivitas pegawai pada dinas perhubungan kabupaten OKU baik secara parsial dan simultan?

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini yaitu dapat mengetahui Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Pegawai Pada Dinas Perhubungan Kabupaten OKU baik secara parsial maupun simultan.