BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) dalam menjalankan fungsinya akan mendistribusikan pekerja ke berbagai bidang dalam organisasi sesuai kebutuhannya. Ini menunjukkan bahwa manajemen sumber daya manusia mempunyai keterkaitan dengan manajemen bidang lain dalam organisasi untuk mencapai hasil kerja yang efektif. Tentu, bidang-bidang lain akan membutuhkan pekerja yang berkualitas untuk dapat mempertahankan atau meningkatkan pelayanannya kepada masyarakat (Bangun,2012:6). MSDM pada umumnya untuk memperoleh tingkat perkembangan karyawan yang setinggi-tingginya, hubungan kerja yang serasi di antara para karyawan dan penyatupaduan sumber daya manusia secara efektif atau tujuan efisiensi dan kerja sama, sehingga diharapkan akan meningkatkan produktivitas kerja (Sunyoto,2012:1).

Keberhasilan organisasi mencapai tujuan dan sasaran sangat ditentukan oleh kinerja manajer dan kinerja karyawan. Kinerja manajer adalah satu ukuran tentang bagaimana manajer secara efektif melaksanakan tugas-tugas dan secara efisien menggunakan sumber-sumber untuk mencapai tujuan-tujuan organisasional melalui pelaksanaan fungsi-fungsi manajemen. Di banyak organisasi, kinerja karyawan individual merupakan faktor utama yang menentukan keberhasilan organisasional. Seberapa baik para karyawan melakukan pekerjaan mereka secara signifikan

mempengaruhi produktivitas dan kinerja organisasional. Ada tiga faktor utama yang mempengaruhi bagaimana individu yang ada bekerja. Faktor-faktor tersebut adalah kemampuan individual untuk melakukan pekerjaan, tingkat usaha yang dicurahkan, dan dukungan organisasi (Silalahi,2013:408).

Suatu pekerjaan mempunyai persyaratan tertentu untuk dapat dilakukan dalam mencapai tujuan yang disebut juga sebagai standar pekerjaan. Untuk menentukan kinerja karyawan baik atau tidak, tergantung pada hasil perbandingannya dengan standar pekerjaan. Standar kinerja adalah tingkat yang diharapkan suatu pekerjaan tertentu untuk dapat diselesaikan, dan merupakan pembanding atas tujuan atau target yang ingin dicapai. Hasil pekerjaan merupakan hasil yang diperoleh seorang karyawan dalam mengerjakan pekerjaan sesuai persyaratan pekerjaan atau standar kinerja. Seorang karyawan dikatakan berhasil melaksanakan pekerjaannya atau memiliki kinerja baik, apabila hasil kerja yang diperoleh lebih tinggi dari standar kinerja. Untuk mengetahui hal itu perlu dilakukan penilaian kinerja setiap karyawan dalam perusahaan (Bangun,2012:231).

Kinerja karyawan merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap karyawan sebagai prestasi kerja yang dihasilkan sesuai dengan perannya dalam perusahaan (Rivai dan Sagala,2013: 548). Keberhasilan organisasi mencapai tujuan dan sasaran sangat ditentukan oleh kinerja manajer dan kinerja karyawan. Kinerja manajer adalah satu ukuran tentang bagaimana manajer secara efektif melaksanakan tugas-tugas dan secara efisien menggunakan sumber-sumber untuk mencapai tujuan-tujuan organisasional melalui pelaksanaan fungsi-fungsi manajemen. Di banyak

organisasi, kinerja karyawan individual merupakan faktor utama yang menentukan keberhasilan organisasional. Seberapa baik para karyawan melakukan pekerjaan mereka secara signifikan mempengaruhi produktivitas dan kinerja organisasional. Ada tiga faktor utama yang mempengaruhi bagaimana individu yang ada bekerja. Faktor-faktor tersebut adalah kemampuan individual untuk melakukan pekerjaan, tingkat usaha yang dicurahkan, dan dukungan organisasi (Silalahi,2013:408).

Penelitian mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja telah dilakukan oleh beberapa peneliti terdahulu diantaranya yaitu Edy (2008), Djamaludin (2009), Pudjiastuti dan Sriwidodo (2011), Rahmasari (2011), Artana (2012), Dhermawan, dkk (2012), Harlie (2012), Hidayat dan Taufiq (2012), Murty dan Hudiwinarsih (2012), Noor (2012), Riansari, dkk (2012), Kencanawati (2013), Safitri (2013), Setiawan (2013), Wirmayanis (2014), Putri, dkk (2015) serta Sidanti (2015). Secara umum, variabel bebas yang sering digunakan dalam mempengaruhi kinerja adalah disiplin, motivasi dan lingkungan kerja. Namun demikian, penelitian tersebut diperoleh hasil-hasil yang berbeda-beda.

Hasil penelitian Harlie (2012), Hidayat dan Taufiq (2012), Kencanawati (2013), Safitri (2013) serta Sidanti (2015) menunjukkan bahwa disiplin berpengaruh terhadap kinerja. Namun demikian pada penelitian Pudjiastuti dan Sriwidodo (2011) serta Setiawan (2013) menunjukkan sebaliknya bahwa disiplin tidak berpengaruh terhadap kinerja.

Hasil penelitian Rahmasari (2011), Murty dan Hudiwinarsih (2012), Noor (2012), Wirmayanis (2014) serta Putri, dkk (2015) menyatakan bahwa motivasi

berpengaruh terhadap kinerja. Akan tetapi motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja (Djamaludin,2009).

Pada penelitian Artana (2012), Dhermawan, dkk (2012) serta Riansari, dkk (2012) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja. Sebaliknya, penelitian Edy (2008) menyatakan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja.

Dinas Perhubungan, Komunikasi dan Informatika (Dishubkominfo) Kota Semarang mempunyai tugas melaksanakan urusan Pemerintah Daerah dibidang perhubungan, komunikasi dan informatika berdasarkan azas otonomi dan tugas pembantuan serta merencanakan, mengkoordinasikan, membina, mengawasi dan mengendalikan serta mengevaluasi di bidang komunikasi, bidang informatika serta bidang pengawasan dan pengendalian komunikasi dan informatika. Dishubkominfo bertanggungjawab kepada Walikota.

Visi Dishubkominfo adalah "Terwujudnya Pelayanan Transportasi Yang Handal serta Pelayanan Komunikasi dan Informatika Yang Tertib di Kota Perdagangan dan Jasa". Sedangkan misi yang diemban : 1). Mewujudkan perencanaan dan perumusan kebijakan teknis di bidang perhubungan, 2). Mewujudkan peningkatan penyelenggaraan pengelolaan terminal, 3). Mewujudkan pelayanan transportasi massal perkotaan dan perparkiran yang nyaman dan tertib, 4). Mewujudkan pengembangan sarana dan prasarana transportasi, 5). Mewujudkan peningkatan pelayanan uji kendaraan bermotor, 6) Mewujudkan perencanaan dan pengendalian sistem informasi yang tertib.

Dishubkominfo dituntut harus menunjukkan kinerja yang maksimal dan mengikuti peraturan yang telah ditetapkan oleh instansi. Oleh karena itu, pegawai yang tidak bisa menunjukkan hasil yang maksimal dianggap kinerjanya rendah.

Berdasarkan penelitian-penelitian terdahulu dan memperhatikan visi serta misi Dishubkominfo Kota Semarang, maka judul yang dipilih adalah "**Pengaruh Disiplin, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dishubkominfo Di Semarang**"

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Bagaimana pengaruh disiplin terhadap kinerja pegawai Dishubkominfo di Semarang?
2. Bagaimana pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai Dishubkominfo di Semarang?
3. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Dishubkominfo di Semarang?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah tersebut di atas, maka tujuan dalam penelitian ini adalah :

1. Untuk menganalisis pengaruh disiplin terhadap kinerja pegawai Dishubkominfo di Semarang
2. Untuk menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai Dishubkominfo di Semarang
3. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Dishubkominfo di Semarang

1.4. Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah :

1. Bagi Peneliti

   Penelitian ini diharapkan sebagai wahana untuk mempraktekkan ilmu yang didapat dan untuk memperluas cakrawala pengetahuan di bidang manajemen sumber daya manusia.

2. Bagi Akademik

   Penelitian ini diharapkan dapat menambah informasi dan referensi bacaan mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja dilihat dari disiplin, motivasi dan lingkungan kerja.

3. Bagi Dishubkominfo Semarang

   a. Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai sumber informasi mengenai kinerja pegawai.

b. Merupakan masukan yang berguna terutama dalam hal pengembangan disiplin, motivasi dan lingkungan kerja sehingga dapat mempengaruhi kinerja pegawai