

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Saat ini departemen perhubungan sedang melakukan Kampanye Keselamatan Bertransportasi. Menteri Perhubungan Budi Karya Sumadi menegaskan keselamatan merupakan muara utama dalam penyelenggaraan transportasi yang dalam perwujudannya dipengaruhi banyak faktor seperti alam, sarana, prasarana, dan sumber daya manusia. Kampanye ini mengingatkan ke semua orang bahwa masih banyaknya kejadian kecelakaan transportasi di Indonesia yang membawa duka dan menelan korban, baik jiwa maupun harta benda (dephub.go.id,2021).

Dinas Perhubungan selaku kedinasan yang melaksanakan otonomi daerah dibidang perhubungan, mempunyai fungsi antara lain adalah merumuskan kebijakan pengawasan, pelaksana dan pembinaan di bidang perhubungan. Dinas Perhubungan memiliki tugas teknis operasional atau kegiatan teknis penunjang Dinas di bidang perhubungan yang meliputi teknis bidang perhubungan yang meliputi teknis lalu lintas, pengelolaan terminal dan perpajakan di wilayah kerjanya. Selain itu Dinas Perhubungan mempunyai tugas melaksanakan tugas operasional dalam kewenangan memberikan izin mengenai angkutan dan pengujian berkala kendaraan bermotor (perhubungan.jatengprov.go.id,2021).

Dinas Perhubungan Kabupaten Banyumas merupakan unsur pelaksana otonomi daerah di bidang perhubungan kabupaten Banyumas. Kantor Dinas

Perhubungan Kabupaten Banyumas terletak di JL. Margantara, No. 460, Tanjung, Purwokerto, Tanjung, Purwokerto Selatan, Banyumas. Dinas perhubungan kabupaten banyumas memiliki tugas untuk menyelenggarakan urusan kebijakan perhubungan atau transportasi di daerah kabupaten Banyumas. Dishub kabupaten Banyumas juga memiliki wewenang untuk memberikan izin-izin yang berkaitan dengan transportasi umum di kabupaten banyumas (pegawai bagian umum dan kepegawaian, 2021).

Menurut wawancara yang dilakukan 6 Mei kepada pegawai bagian umum dan kepegawaian (2021), Dinas Perhubungan Kabupaten Banyumas memiliki pegawai berjumlah sebanyak 205 orang, yang terdiri dari 69 orang PNS dan 136 orang pegawai non PNS. Untuk pegawai non PNS terbagi lagi 76 pegawai di kantor dan 60 pegawai tersebar di terminal dan UPTD. Dalam melaksanakan tugasnya, dalam menjalankan tugasnya pegawai Dinas Perhubungan dibagi menjadi berbagai bagian, diantaranya bagian perencanaan dan keuangan serta bagian umum dan kepegawaian. Selain itu juga dibagi menjadi berbagai bidang seperti bidang angkutan dan keselamatan, bidang lalu lintas, bidang prasarana, bidang pengendalian operasional dan perparkiran.

Untuk melaksanakan tugas pemerintahan dan pembangunan secara optimal, harus didukung oleh pegawai pemerintahan yang profesional, memiliki kompeten dan bertanggung jawab tinggi dalam melaksanakan tugas dan fungsinya. Sebab, manusia merupakan sumber daya yang paling penting dalam sebuah organisasi, karena keahlian, bakat, pengetahuan, dan pengalaman mereka

dapat untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi (Straub dan Attner, 1985 dalam Gaol, 2019). Selanjutnya SDM juga merupakan potensi yang menjadi motor penggerak organisasi (Nawawi, 2001 dalam Gaol, 2019).

Salah satu ukuran keberhasilan organisasi dapat dilihat dari kinerjanya. Menurut wawancara dengan pegawai bagian umum dan kepegawaian 6 Mei (2021) untuk melaksanakan tugas yang telah ditetapkan perlu adanya kinerja yang baik untuk mencapai hasil yang ditargetkan, tetapi masih ada indikasi kinerja masih belum maksimal seperti masih adanya pekerjaan yang tidak sesuai dengan target yang telah ditetapkan. Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2017). Menurut Sukmalana (2017) dalam Tannady (2018) Kinerja merupakan sesuatu yang dikerjakan dan dihasilkan dimana keluarannya dapat berupa produk atau jasa dalam periode tertentu dan memiliki ukuran tertentu dan dikerjakan oleh seseorang atau sekelompok orang melalui kecakapan, kemampuan, pengetahuan, dan pengalamannya. Sedangkan menurut Mulyadi (2017) dalam Gaol (2019) kinerja adalah penentuan secara periodik efektivitas operasional organisasi, bagian organisasi dan karyawan berdasarkan sasaran, standar, dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya.

Faktor pertama yang bisa mempengaruhi kinerja karyawan yaitu kepuasan kerja. Menurut wawancara dengan pegawai bagian umum dan kepegawaian pada 6 Mei (2021) ada indikasi pegawai Dinas Perhubungan

Kabupaten Banyumas merasa kurang puas dengan pekerjaannya saat ini, hal itu bisa disebabkan karena pekerjaan yang ditugaskan kepadanya, kondisi pekerjaan, dan kompensasi yang diterima tidak sesuai dengan harapan. Padahal kepuasan kerja pegawai merupakan aspek penting yang harus diperhatikan organisasi. Menurut Sinambela (2016) kepuasan kerja pegawai berhubungan erat dengan kinerja karyawan. Seseorang yang puas dalam pekerjaannya akan memiliki motivasi, komitmen pada organisasi dan partisipasi kerja yang tinggi sehingga akan terus memperbaiki kinerja mereka. Merujuk hasil penelitian dari Prasetyo dan Marlina (2019), Zahara dan Hidayat (2017), Anam dan Rahardja (2017), Arifin (2017), Harahap dan Tirtayasa (2020) bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun hasil penelitian yang dilakukan oleh Purba, dkk (2019) menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sedangkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Lestari, dkk (2019) menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Faktor kedua, selain kepuasan kerja faktor yang dapat mempengaruhi kinerja yaitu kompensasi. Untuk melaksanakan tugas pemerintahan dan memberikan pelayanan kepada masyarakat secara maksimal, pegawai Dinas Perhubungan Banyumas dituntut untuk bekerja secara maksimal dan bertanggung jawab atas pekerjaannya. Menurut wawancara dengan pegawai bagian umum dan kepegawaian pada 6 Mei (2021) namun terdapat indikasi adanya perasaan kurang puas pegawai terhadap kompensasi yang diterimanya, seperti masih

jarangnya intensif yang didapatkan. Padahal menurut Mathis & Jackson (2009) dalam Tannady (2017) satu cara manajemen untuk meningkatkan prestasi kerja, memotivasi dan meningkatkan kinerja para karyawan adalah melalui kompensasi. Menurut Suparno (2015) dalam Tannady (2017) kompensasi adalah bentuk pembayaran dalam bentuk manfaat dan insentif untuk memotivasi karyawan agar produktivitas kerja semakin meningkat. Pembentukan sistem kompensasi yang efektif merupakan bagian penting dari manajemen sumber daya manusia karena membantu menarik dan mempertahankan pekerja-pekerja yang berbakat, selain itu sistem kompensasi perusahaan memiliki dampak terhadap kinerja strategis.

Merujuk hasil penelitian Johansyah dan Wahyuati (2020), Arismunandar dan Khair (2020), Panggiki, dkk (2017), Siregar (2019), Sinaga dan Hidayat (2020), Dianita (2018) bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun hasil penelitian dari Arifin (2017), Katidjan, dkk (2017), Irawati (2018) kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sedangkan menurut Aromega, dkk (2020) kompensasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Faktor ketiga, faktor yang mempengaruhi kinerja adalah disiplin kerja. Menurut wawancara dengan pegawai bagian umum dan kepegawaian pada 6 Mei (2021) pada Dinas Perhubungan Kabupaten Banyumas terdapat indikasi adanya pegawai yang belum menaati peraturan yang berlaku, seperti: pegawai yang datang terlambat, keluar pada jam kerja bukan untuk kepentingan pekerjaan dan

pulang kantor sebelum jam pulang kantor sebelum jam pulang yang ditetapkan dinas. Padahal disiplin sangat penting sebagaimana pernyataan dari Sinambela (2016) tanpa disiplin pegawai yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal. Menurut (Afandi, 2016) disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan manajer untuk mengubah suatu perilaku serta upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin merupakan suatu alat atau sarana bagi suatu organisasi untuk mempertahankan eksistensinya, sebab dengan disiplin yang tinggi, (semua pegawai atau bawahan akan mentaati semua peraturan-peraturan berlaku) maka pelaksanaan pekerjaan dapat sesuai dengan rencana yang ditentukan.

Merujuk hasil penelitian oleh Prasetyo dan Marlina (2019), Wairooy (2017), Irwan, dkk (2017), Pratama (2020), Isvandiari (2018), Bagis, dkk (2019), Sunarsi (2017), Cesilia (2017), Husain (2018) bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun hasil penelitian yang dilakukan oleh Satedjo dan Kempa (2017) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.

Maksud penelitian ini adalah meneliti kembali pengaruh variabel kepuasan kerja, kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai yang telah banyak dikaji dari penelitian terdahulu namun belum ada bukti pengaruh variabel-variabel independen tersebut pada kinerja pegawai non PNS pada Dinas Perhubungan Kabupaten Banyumas. Dengan ditemukan adanya perbedaan hasil

penelitian terdahulu mengenai pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, kompensasi terhadap kinerja karyawan, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, maka peneliti bermaksud ingin meneliti kembali dengan objek, subjek, sampel dan model penelitian yang berbeda dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Prasetyo dan Marlina (2019).

Penelitian ini merupakan pengembangan dari penelitian yang dilakukan oleh Prasetyo dan Marlina (2019) dengan disiplin kerja dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Adapun kelemahan penelitian yang dilakukan oleh Prasetyo dan Marlina (2019) yaitu sampel yang masih sedikit dengan jumlah 80 responden, sedangkan pada penelitian ini merencanakan melibatkan menggunakan 107 orang responden. Selain itu perbedaan yang ada dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Prasetyo dan Marlina (2019) dengan menambahkan variabel bebas yaitu kompensasi, karena berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Suryani dan Hastono (2020) mengemukakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan penambahan variabel diharapkan penelitian ini akan mampu menjelaskan variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan oleh kepuasan kerja, kompensasi dan disiplin kerja di Dinas Perhubungan Kabupaten Banyumas dengan lebih baik. Berdasarkan latar belakang diatas maka peneliti tertarik untuk meneliti: **“Pengaruh Kepuasan kerja, Kompensasi, dan Disiplin Kerja terhadap kinerja Pegawai (Kontrak) Dinas Perhubungan Kabupaten Banyumas”**.

B. Batasan Masalah

Adapun dalam penelitian ini batasan masalah yang dipilih sebagai berikut :

1. Penelitian dilakukan menggunakan data pada bulan Juni – Juli tahun 2021.
2. Responden yang diteliti hanya pegawai non PNS Dinas Perhubungan Kabupaten Banyumas berjumlah 107 orang pegawai.
3. Kinerja sebagai kajian utama dalam penelitian ini hanya dipengaruhi oleh variabel kepuasan kerja, kompensasi dan disiplin kerja.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, permasalahan yang hendak dikaji dalam penelitian ini dapat di rumuskan sebagai berikut :

1. Apakah kepuasan kerja, kompensasi, dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai non PNS (kontrak) Dinas Perhubungan Kabupaten Banyumas?
2. Apakah kepuasan kerja berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kinerja pegawai non PNS (kontrak) Dinas Perhubungan Kabupaten Banyumas?
3. Apakah kompensasi berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kinerja pegawai non PNS (kontrak) Dinas Perhubungan Kabupaten Banyumas?

4. Apakah disiplin kerja berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kinerja pegawai non PNS (kontrak) Dinas Perhubungan Kabupaten Banyumas?

D. Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk menganalisis pengaruh secara simultan kepuasan kerja, kompensasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Banyumas.
2. Untuk menganalisis pengaruh secara parsial dan signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Banyumas.
3. Untuk menganalisis pengaruh secara parsial dan signifikan kompensasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Banyumas.
4. Untuk menganalisis pengaruh secara parsial dan signifikan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Banyumas.

E. Manfaat Penelitian

Manfaat Penelitian yang dilakukan pada Dinas Perhubungan Kabupaten Banyumas adalah sebagai berikut :

1. Bagi pimpinan Dinas Perhubungan Kabupaten Banyumas

Penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan dan masukan dinas dalam mengambil kebijakan kinerja karyawan, kepuasan kerja, kompensasi, disiplin kerja pada perusahaan.

2. Bagi ilmu manajemen Sumber Daya Manusia

Sebagai sumbangan literatur bagi ilmu manajemen SDM khususnya berkaitan dengan kinerja karyawan yang dipengaruhi oleh kepuasan kerja, kompensasi dan disiplin kerja.

3. Bagi peneliti

Dapat digunakan peneliti untuk memenuhi syarat lulus dari program sarjana manajemen S1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMP.

