

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 LATAR BELAKANG

Di dalam era globalisasi ini, di dunia pekerjaan sudah memiliki persaingan secara global. Maka dari itu, manusia dituntut untuk bisa berpikir bagaimana untuk maju, inovatif, cerdas dan mampu untuk berkarya dengan semangat yang tinggi untuk bisa menghadapi kemajuan jaman. Beberapa organisasi atau instansi berusaha untuk meningkatkan kinerja dari berbagai elemen yang ada dalam organisasi tersebut guna untuk mencapai kelangsungan hidup organisasi.

Para pegawai pada sebuah organisasi adalah sumber daya manusia tersebut, agar dapat mencapai kinerja yang diinginkan dari organisasi tersebut tentunya harus berusaha bekerja dengan kemampuan yang mereka miliki. Adanya rasa dalam kenyamanan atau aman akan memberikan suasana kerja yang mampu mendorong pegawai lebih memiliki dedikasi yang tinggi untuk dapat menyelesaikan suatu pekerjaan yang juga bisa membantu pegawai dalam mencapai kinerja yang diinginkan.

Suatu kinerja bisa diartikan sebagai suatu hasil kerja yang telah dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya berdasarkan dengan pengalaman, kecakapan dan kesungguhan juga waktu yang disisihkan. Peningkatan dalam kinerja pegawai didalam organisasi sangat diperlukan agar tujuan yang diinginkan oleh organisasi bisa dapat direalisasikan dengan baik dan benar. Apabila ada kerjasama serta hubungan yang baik antara pimpinan dengan pegawainya akan memberikan dampak dalam peningkatan kinerja suatu organisasi. Maka dari itu, pegawai bisa diperlakukan sebagai rekan kerja.

Pegawai bekerja dengan giat untuk mendapatkan kinerja pegawai sesuai dengan yang diharapkan organisasi. Organisasi mempunyai tugas untuk bisa memberikan dorongan pada para pegawai agar dapat mencapai target organisasi. Adapun beberapa teori yang mendefinisikan mengenai motivasi, biasanya terkandung keinginan, harapan, kebutuhan, tujuan, sasaran, dorongan dan insentif. Seorang pegawai bekerja dengan memiliki harapan untuk dapat memperoleh upah atau gaji yang mampu untuk memenuhi kebutuhannya. Dorongan pada seseorang untuk bekerja dapat dipengaruhi dari adanya kebutuhan yang harus terpenuhi juga tingkatan dalam kebutuhan berbeda-beda pada setiap pegawai. Oleh sebab itu, terjadi suatu perbedaan motivasi dalam berprestasi. Selain itu, pemenuhan dalam kebutuhan dari para pegawai dalam pelayanan dan suatu penghargaan yang diberikan oleh pimpinan terhadap prestasi kerja yang telah dihasilkan sesuai dengan prinsip keadilan dapat memotivasi kerja mereka.

Disiplin kerja adalah salah satu dari berbagai aspek dalam system kerja yang harus diperhatikan oleh organisasi atau instansi agar dapat meningkatkan kinerja atau produktivitas. Sehingga, baik atau tidaknya disiplin kerja yang dimiliki oleh pegawai tersebut dapat dipengaruhi oleh baik atau tidaknya sistem pendisiplinan yang dilakukan oleh organisasi tersebut. Apabila pegawai tersebut memiliki disiplin kerja yang tinggi akan diharapkan mampu dalam menyelesaikan tugas-tugas dengan tepat dan cepat.

Diterapkannya disiplin kerja untuk bisa mendidik, membimbing dan membina para pegawai agar bisa bekerja dengan efisien, efektif dan dapat memberikan kinerja yang baik didalam suatu organisasi.

Kewajiban pegawai pada organisasi merupakan mengatur jalannya operasional yang sesuai dengan kebijaksanaan yang berkaitan dengan menggunakan disiplin kerja dan berusaha semaksimal mungkin dalam menegakkan dan memelihara disiplin kerja dengan penuh tanggung jawab. Oleh karena itu, agar kelangsungan suatu organisasi tercapai serta terjaga dan kinerja pegawai dapat mencapai target yang diharapkan, para pegawai perlu mendapatkan bimbingan terhadap disiplin kerja yang terus menerus dilakukan manajemen agar para tenaga kerja termotivasi.

Masih terjadi kesenjangan yang sesuai dengan idealism, maka dari itu masih ada beberapa kelemahan yang masih ditunjukkan oleh pegawai dimana mereka masih kekurangan untuk termotivasi dengan pekerjaannya dan memberikan dampak pribadi dari pegawai tersebut tidak disiplin.

Maka dari itu Dinas Perhubungan Yogyakarta menyadari bahwa fungsi SDM itu sendiri sangatlah penting dikarenakan instansi tersebut merupakan instansi yang bergerak pada bidang pelayanan jasa masyarakat yang memberikan kontribusi terhadap masyarakat, dengan memiliki SDM yang layak maka setiap pegawai akan memiliki integritas yang baik serta kemampuan yang bisa dapat langsung dikerjakan dalam bidangnya masing-masing.

Motivasi dan disiplin kerja Dinas Perhubungan Yogyakarta dilakukan untuk bisa membimbing dan membina pegawai agar dapat bekerja secara efektif dan efisien, serta dapat meningkatkan kinerja pegawai. Kinerja pegawai yaitu suatu hasil kerja atau prestasi kerja yang dicapai dalam melaksanakan tugas yang berlaku pada pekerjaan tersebut.

Untuk meningkatkan kinerja pegawai Dinas Perhubungan Yogyakarta, Motivasi dan Disiplin Kerja yang dilakukan oleh pimpinan kepada pegawainya dengan cara memantau secara regular, evaluasi terhadap laporan pekerjaan yang diselesaikan, melakukan penilaian terhadap hasil kerja pegawai serta mendorong semangat pegawai agar lebih giat dalam melakukan pekerjaannya.

Dinas Perhubungan Yogyakarta adalah salah satu instansi pemerintahan atau SKPD yang bergerak di dalam bidang pelayanan jasa masyarakat. Ruang lingkup dari instansi tersebut yaitu mengenai jasa keselamatan, jasa transportasi udara, darat dan sungai seluruh wilayah kota Yogyakarta yang memberikan kenyamanan pada masyarakat Yogyakarta. Maka dari itu, diperlukan pegawai yang memiliki disiplin kerja yang tinggi untuk memberikan pelayanan yang maksimal, mulai dari pegawai sampai pejabat structural maupun fungsional dilingkungan Dinas Perhubungan Yogyakarta. Motivasi juga diperlukan untuk meningkatkan kinerja pegawai agar bisa bekerja efisien dan efektif.

Berdasarkan dengan latar belakang yang sudah dijelaskan diatas, maka dari itu penulis tertarik untuk meneliti juga menelusuri lebih lanjut dan melihat adanya keterkaitan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, khususnya pada Dinas Perhubungan Yogyakarta dengan memilih judul : “Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Dinas Perhubungan Yogyakarta”.

1.2 RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan uraian di atas, dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Dinas Perhubungan Yogyakarta?
2. Apakah terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Dinas Perhubungan Yogyakarta?
3. Apakah terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Dinas Perhubungan Yogyakarta?

1.3 TUJUAN PENELITIAN

Adapun tujuan penelitian ini adalah:

1. Agar mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan Yogyakarta
2. Agar mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan Yogyakarta
3. Agar mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan Yogyakarta

1.4 MANFAAT PENELITIAN

Berikut adalah manfaat dari penelitian ini, terdapat 2 manfaat yang akan diuraikan sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

- a. Penelitian ini diharapkan mampu sebagai bahan untuk rekomendasi dan masukan teruntuk yang menginginkan untuk melakukan penelitian selanjutnya dalam bidang Akuntansi Sektor Publik.
- b. Penelitian ini diharapkan bisa menjadi penambahan pengetahuan, wawasan, informasi, serta pemikiran khususnya terkait dengan pengaruh lingkungan kerja, motivasi dan disiplin terhadap kinerja karyawan.

2. Manfaat Praktis

- a. Hasil dari penelitian ini bisa menambah informasi teruntuk para pegawai di Dinas Perhubungan Yogyakarta dan memberikan contoh mengenai pengaruh lingkungan kerja, motivasi dan disiplin terhadap kinerja karyawan.
- b. Hasil dari penelitian ini mampu memberi manfaat guna untuk informasi yang digunakan untuk meningkatkan wawasan