BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Dinas Perhubungan merupakan unsur pelaksana otonomi daerah di bidang perhubungan yang berkedudukan di bawah dan bertanggung jawab kepada Gubernur melalui SEKDA. Dinas Perhubungan mempunyai tugas pokok melaksanakan urusan pemerintahan daerah bidang perhubungan berdasarkan asas otonomi daerah dan tugas pembantuan. Dinas Perhubungan Daerah Istimewa Yogyakarta (DIY) merupakan Lembaga Pemerintah yang bergerak di bidang lalu lintas dan penataan transportasi umum.

Lembaga pemerintah dibentuk umumnya untuk menjalankan aktivitas layanan terhadap masyarakat luas. Bisa disebut juga sebagai organisasi nirlaba yang mempunyai tujuan bukan mencari keuntungan semata-mata untuk menyediakan layanan dan kemampuan meningkatkan layanan tersebut dimasa yang akan datang. Pengukuran kinerja sangat penting untuk menilai akuntabilitas organisasi dan manajer dalam peningkatan pelayanan publik yang lebih baik (Saputro, 2012). Seperti yang diketahui bahwa perusahaan membutuhkan sumber daya manusia (SDM) yang mampu menggerakkan dan menggelola perusahaan dengan maksimal demi tercapainya tujuan yang telah ditetapkannya.

Menurut Ardana dkk. (2012) dalam (Mariyani dan Sariyati, 2017) sumber daya manusia adalah harta atau aset yang paling berharga dan paling penting dimiliki oleh satu organisasi perusahaan atau Lembaga Pemerintahan, karena keberhasilan organisasi sangat ditentukan oleh unsur manusia, maka dari itu

sebuah Lembaga Pemerintah memerlukan Kinerja karyawan *(employee performance)* oleh para ahli sering juga disebut prestasi kerja (*job performance* atau *work performance*) karena kinerja merupakan perilaku nyata yang di tampilkan setiap karyawan sebagai prestasi keja yang dihasilkan nya. Kinerja karyawan tersebut didefisinikan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya Mangkunegara dalam (Suryani, Sugianingrat dan Laksemini, 2020).

Kinerja karyawan merupakan salah satu indikator keberhasilan perusahaan atau lembaga pemerintahan dalam pencapaian tujuannya. Timbulnya prestasi dipengaruhi oleh beberapa faktor pendorong, baik yang berasal dari luar individu maupun dari dalam individu. Kinerja setiap karyawan dapat diukur dengan melihat kuantitas kerja, kualitas kerja, ketepatan waktu kerja, efesiensi kerja, kemandirian kerja, dan komitmen kerja yang telah dilakukannya. Kinerja merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya organisasi untuk mencapai tujuan Arianty dalam (Fransiska dan Tupti, 2020). Kondisi kinerja karyawan Dinas Perhubungan Kota Yogyakarta menunjukkan adanya kinerja yang rendah seperti terlambat datang, pemanfaatan jam kerja yang tidak efektif, penyelesaian tugas tidak tepat waktu dan pulang kerja mendahului jam kerja (Istiqomah, 2015). Sejalan dengan hasil wawancara yang di lakukan peneliti pada tanggal 5 April 2021, 5 dari 7 karyawan mengatakan kualitas kerja, kuantitas kerja, ketetapan waktu kerja, efektifitas kerja, kemandirian kerja dan komitmen kerja karyawan tidak jauh lebih baik dari karyawan lain.

Hal ini diduga disebabkan oleh kurangnya Komunikasi, Motivasi dan Disiplin Kerja. Pada Dasarnya keberhasilan sebuah organisasi dalam mencapai tujuannya tidak terlepas dari terjalinnya komunikasi yang baik. Konsep hubungan ini berdasarkan rujukan teori yang dikembangkan oleh Hamali dalam (Fransiska dan Tupti, 2020) bahwa komunikasi yang berjalan secara efektif dalam organisasi akan memudahkan setiap orang melaksanakan tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Kinerja yang tinggi juga dihubungkan dengan motivasi yang tinggi. Sebaliknya, motivasi yang rendah dihubungkan dengan kinerja yang rendah. Kinerja yang tinggi adalah fungsi dan interkasi antara motivasi, kompetensi dan peluang sumber daya pendukung. Dalam konteks pekerjaan, motivasi merupakan salah satu faktor penting dalam mendorong seseorang untuk menghasilkan kinerja Fransiska dan Tupti (2020). Disiplin kerja yang baik juga mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya (Hasibuan, 2014). Disiplin kerja merupakan sikap yang patuh terhadap peraturan-peraturan dan norma yang berlaku dalam suatu perusahaan guna meningkatkan keteguhan karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan atau organisasi dan untuk digunakan untuk mendidik karyawan yang berperilaku tidak taat pada peraturan perusahaan atau organisasi (Ibrahim dalam Amirudin, 2020).

Purwanto (2013) mengatakan bahwa komunikasi merupakan suatu pertukaran pesan verbal (simbul-simbul) maupun non verbal antara pengirim dan penerima pesan untuk mengubah tingkah laku. Komunikasi juga merupakan proses yang di dalamnya terdapat suatu gagasan yang dikirimkan dari sumber kepada penerima dengan tujuan untuk merubah perilakunya dengan menggunakan pesan, pengirim dan penerima memiliki beberapa pengalaman bersama yang

memberi arti pada pesan dan simbol yang dikirim oleh pengirim, dan diterima serta ditafsirkan oleh penerima Suranto dalam (Cahyono, 2019). Ginting (2017) mendeskripsikan bahwa komunikasi merupakan sarana penghubung orang atau tempat dan komunikasi merupakan sebuah fungsi kunci manajemen, sebuah organisasi tidak dapat beroperasi tanpa komunikasi antar tingkat manajemen, antar departemen, dan karyawan. Hal ini tentu sangat tidak diharapkan karena dapat berpengaruh terhadap kinerja mereka. Banyaknya pekerjaan yang seharusnya dapat diselesaikan sesuai target waktu tapi karena kurangnya komunikasi ini dapat membuat pekerjaan tidak terselesaikan sesuai target waktu yang telah ditetapkan Daulay dalam (Fransiska dan Tupti, 2020). Hal ini juga sejalan dengan hasil penelitian Ulfa (2017) bahwa komunikasi sangat berkaitan dengan kinerja. Jika komunikasi ini tidak berjalan dengan baik akan menyebabkan terjadinya *miss communication* yang akan bisa berpengaruh terhadap pekerjaan karyawan.

Motivasi bersal dari kata latin (*movemor*) merupakan salah satu hal yang mempengaruhi perilaku manusia, motivasi disebut sebagai pendorong, keinginan, pendukung atau kebutuhan-kebutuhan yang dapat membantu seseorang yang bersemangat dan termotivasi untuk mengurangi serta memenuhi dorongan diri sendiri, sehingga dapat bertindak dan berbuat menurut cara-cara tertentu yang akan membawa kearah yang optimal Prawira dalam (Sitorus 2020). Motivasi *(motivation)* dalam manajemen hanya diajukan pada sumber daya manusia pada umumnya dan bawahan khususnya. Hasibuan dalam (Sitorus, 2020) mengatakan bahwa motivasi mempersoalkan bagaimana cara mengarahkan daya pontensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif agar tercapainya tujuan yang

telah ditentukan. Sedangkan motivasi menurut Edwin dalam (Sitorus, 2020) adalah suatu keahlian, dalam mengarahkan pegawai dan organisasi agar mau bekerja secara berhasil, sehingga keinginan para pegawai dan tujuan organisasi sekaligus tercapai.

Menurut Veithzal Rivai dan Ella Jauvani (2012) mengemukakan "Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma yang berlaku. Menurut Davis dan Megawati dalam (Amirudin, 2020) Disiplin sebagai tindakan manajemen untuk memberikan semangat kepada pelaksanaan standar organisasi, ini adalah pelatihan yang mengarah pada upaya membenarkan dan melibatkan pengetahuan-pengetahuan sikap dan perilaku pegawai sehingga ada kemauan pada diri pegawai untuk menuju pada kerjasama dan prestasi yang lebih baik. Mangkunegara dalam (Amirudin, 2020) juga mengatakan bahwa kemampuan disiplin mengendalikan diri dalam bentuk tidak melakukan sesuatu tindakan yang tidak sesuai dan bertentangan dengan suatu yang telah ditetapkan dan melakukan sesuatu yang mendukung dan melindungi sesuatu yang telah ditetapkan. Subekti dan Bambang dalam (Amirudin, 2020) mengartikan disiplin kerja sebagai bentuk ketaatan dari perilaku karyawan dalam mematuhi ketentuan-ketentuan ataupun peraturan-peraturan tertentu yang berkaitan dengan pekerjaan, dan diberlakukan dalam suatu organisasi ataupun perusahaan.

Kinerja karyawan yang tinggi sangatlah diharapkan oleh perusahaan tersebut. Semakin banyak karyawan yang mempunyai kinerja tinggi, maka

prokduktivitas perusahaan secara keseluruhan akan meningkat sehingga perusahaan akan dapat bertahan dalam persaingan global. Berdasarkan uraian diatas maka perlu dilakukan penelitian dengan judul : “Pengaruh Komunikasi, Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Perhubungan Daerah Istimewa Yogyakarta”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan dengan topik penelitian yang diajukan peneliti dan latar belakang masalah maka, rumusan masalah yaitu :

1. Apakah komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dinas perhubungan daerah Istimewa Yogyakarta?
2. Apakah motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dinas perhubungan daerah Istimewah yogyakarta?
3. Apakah disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dinas perhubungan daera Istimewah yogyakarta?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan dengan topik penelitian yang hendak diajukan dan rumusan masalah berkaitan dengan pengaruh komunikasi, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Dinas Perhubungan Daerah Istimewah Yogyakarta maka adapun tujuan dari penelitian, yaitu:

1. Menganalisis pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan terhadap Dinas Perhubungan Derah Istimewa Yogyakarta.

2. Menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan terhadap Dinas Perhubungan Daerah Istimewa Yogyakarta.

3. Menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan terhadap Dinas Perhubungan Daerah Istimewa Yogyakarta.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian meliputi:

1. Manfaat Teoritis

Manfaat secara teoritis dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan ilmu manajemen khususnya bidang sumber daya manusia mengenai pengaruh komunikasi, motivasi dan disiplin kinerja karyawan serta sebagai sumber refrensi untuk penelitian selanjutnya.

2. Manfaat Praktis

Manfaat praktis dalam penelitian ini adalah diharapkan dapat memberikan masukan yang bermanfaat dan meningkatkan kinerja karyawan melalui komunikasi, motivasi dan disiplin kerja kepada dinas perhubungan daerah istimewa Yogyakarta agar mampu mengatur lalu lintas dan juga penataan transportasi umum dengan baik.