

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Sumber daya manusia merupakan jantungnya bagi suatu organisasi. Suatu organisasi bisa mencapai tujuan yang diinginkan apabila memiliki sumber daya manusia yang berkualitas dan dapat memberikan hasil yang optimum. Sumber daya yang dimiliki oleh suatu organisasi tidak akan memberikan hasil yang maksimum apabila tidak memiliki sumber daya manusia yang mempunyai kinerja yang maksimum. Untuk itu setiap organisasi dituntut dapat mengoptimalkan sumber daya manusia.

Organisasi dapat menilai kualitas sumber daya manusia yang ada dapat diukur dari kinerja pegawainya. Kinerja pegawai merupakan kemampuan atau hasil kerja yang diharapkan dari perilaku pegawai dalam melaksanakan tugas yang menjadi tanggung jawabnya baik masing-masing individu maupun kelompok yang ada didalam organisasi tersebut. Semakin tinggi kinerja pegawai maka tujuan organisasi tersebut akan mudah dicapai. Apabila kinerja pegawai meningkat hal ini bisa membawa organisasi terus bergerak maju dan bertahan dalam persaingan.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu kompetensi yang dimiliki oleh setiap pegawai. Kompetensi merupakan suatu kemampuan untuk melakukan tugas atau pekerjaan yang didukung oleh latar belakang pendidikan, pengetahuan, skill, dan sikap sebagai sesuatu yang penting yang dituntut dalam bidang tertentu.

Dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya dibutuhkan seorang pegawai yang memiliki kompetensi yang didukung oleh pengetahuan, skill, dan sikap tepat dengan bidang kerjanya. hal tersebut akan berpengaruh pada hasil akhir kerja, jika pegawai memiliki kompetensi yang tinggi, maka kinerja pegawai tersebut akan tinggi, dan sebaliknya.

Kedisiplinan seorang pegawaipun sangat mempengaruhi hasil kinerja pegawai. Disiplin merupakan tindakan untuk mendorong para pegawai organisasi guna

memenuhi dan mematuhi berbagai ketentuan atau aturan. Selain itu disiplin merupakan modal utama yang menentukan kinerja pegawai. Pegawai yang memiliki tingkat kedisiplinan yang baik maka kinerjanya akan baik. Oleh karena itu dibutuhkan pegawai yang berkecenderungan yang tinggi dalam mengerjakan tugas pokok dan fungsinya.

Dalam upaya menerapkan suatu disiplin pegawai yang menyangkut penetapan jam kerja, disiplin pelaksanaan pekerjaan, dan tentang peraturan yang berlaku tentang apa yang dapat dilakukan dan tidak dilakukan harus dipatuhi pegawai selama berada didalam organisasi tersebut. Hal ini sangat diperlukan untuk meningkatkan kinerja pegawai dalam pencapaian tujuan pekerjaan.

Dinas Perhubungan Kota Bekasi sebagai salah satu OPD (Organisasi Perangkat Daerah) di Kota Bekasi memiliki tugas membantu Kepala Daerah dengan tugas pokok dan fungsi menjalankan sebagai urusan pemerintahan dalam bidang pelayanan transportasi kepada masyarakat.

Berdasarkan pengamatan penelitian dan hasil wawancara dengan salah satu pegawai Dinas Perhubungan Kota Bekasi, mengatakan bahwa kinerja pegawai masih belum maksimal. Karena ada beberapa pegawai yang menjalankan tugas pokok tidak memiliki kompetensi yang di dukung oleh latar belakang pendidikan, keahlian, pengetahuan dan keterampilan. hal ini menyebabkan hasil kerja yang belum maksimal.

Salah satu contoh pada Dinas Perhubungan Kota Bekasi ini dibutuhkan pegawai untuk jabatan administrasi yang kompetensi yang dipersyaratkan yaitu dengan latar belakang pendidikan D3 Manajemen Administrasi, tetapi di jabat oleh seseorang dari latar belakang pendidikan D3 Kebidanan dan lain sebagainya. Karena dalam hal ini pada proses perekrutan pegawai ada beberapa yang tidak sesuai dengan ketentuan yang berlaku, maka pegawai tersebut pun dalam menjalankan tugasnya masih belum maksimal dan kurang profesional, karena tidak sesuai dengan kompetensinya yang mencakup latar belakang pendidikan, kurangnya keahlian, pengetahuan, dan keterampilan yang dimiliki pegawai tersebut. kemudian ada juga yang menjabat berdasarkan kedekatan dengan pemimpin, bukan berdasarkan kompetensi yang dimiliki. Dan kurangnya terjalin

kekompakan dari setiap pegawai untuk menyelesaikan pekerjaan bersama dengan pegawai lain.

Setiap organisasi pasti mempunyai standar perilaku yang harus dilakukan yang berhubungan dengan pekerjaan, baik secara tertulis maupun tidak, dan menginginkan para pegawai untuk mematuhi sebagai upaya untuk meningkatkan kinerja, namun pada kenyataannya sering terjadi pegawai yang mempunyai kelemahan seperti masalah kedisiplinan. Peningkatan disiplin kerja menjadi bagian sangat penting dalam manajemen sumber daya manusia, sebagai faktor dalam peningkatan kinerja.

Selain faktor kompetensi yang mempengaruhi kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kota Bekasi belum maksimal yaitu disiplin kerja, masih terdapat pegawai yang indiscipliner dalam bekerja, ditandai dengan adanya masalah-masalah, diantaranya:

1. Adanya pegawai yang tidak hadir saat apel pagi
2. Adanya pegawai yang tidak masuk kerja tanpa keterangan
3. Adanya pegawai yang pergi meninggalkan tempat kerja saat jam kerja
4. Adanya pegawai yang bekerja tidak sesuai SOP

Tabel 1.1 Tingkat Ketidakhadiran Pegawai Dinas Perhubungan Kota Bekasi Tahun 2019

Bulan	Jumlah Hari Kerja	Ijin	Sakit	Dinas Luar	Cuti	Tanpa Keterangan
Jan	22	67	58	19	6	7
Feb	19	27	55	22	5	2
Mar	20	29	49	19	7	2
Apr	19	25	40	75	7	3
Mei	21	18	38	3	9	4
Jun	15	13	49	3	7	8
Jul	23	45	47	8	13	11
Agst	22	43	43	9	20	11
Sept	21	31	39	11	13	16
Okt	23	29	38	19	23	16
Nop	21	18	38	5	17	9
Des	20	22	38	4	22	19
<b>Jumlah</b>	<b>246</b>	<b>367</b>	<b>532</b>	<b>197</b>	<b>149</b>	<b>108</b>

Sumber: Dinas Perhubungan Kota Bekasi 2020

Pada Tabel 1.1 menunjukkan bahwa selama satu tahun terdapat pegawai tidak hadir tanpa keterangan yang paling banyak terjadi yaitu pada bulan Desember 2019. Hal ini menunjukkan ketidakhadiran pegawai sangat mengganggu pekerjaan, yang dapat mengakibatkan banyak kegiatan atau pekerjaan menjadi terhambat dan berpengaruh terhadap kinerja secara keseluruhan.

Indisipliner di atas berdampak pada kelangsungan hidup pegawai yang sangat berpengaruh terhadap organisasi terutama bagi Dinas Perhubungan Kota Bekasi. Setiap instansi atau organisasi perlu mengawasi setiap tindakan dan perilaku atau sikap yang dilakukan oleh pegawai saat mengerjakan tugasnya dalam upaya meningkatkan kinerja pegawainya agar organisasi atau instansi tersebut mampu mencapai tujuan yang diinginkan.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas bahwa fenomena yang terjadi pada Dinas Perhubungan Kota Bekasi, yaitu kinerja pegawai belum maksimal karena memiliki beberapa pegawai yang kompetensinya rendah dan memiliki disiplin kerja yang rendah. Maka dari itu penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Kota Bekasi”**

## **1.2 Rumusan Permasalahan**

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kota Bekasi?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kota Bekasi?
3. Apakah kompetensi dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kota Bekasi?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kota Bekasi

2. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kota Bekasi
3. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kota Bekasi

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

1. Bagi Penulis

Dapat memahami lebih dalam mengenai materi-materi manajemen SDM terutama tentang kompetensi dan disiplin kerja serta pengaruhnya terhadap kinerja pegawai sehingga dapat diperoleh gambaran kesesuaian fakta dan teori.

2. Bagi Instansi

Dapat memberikan masukan berharga untuk meningkatkan kinerja karyawan melalui analisa terhadap kompetensi dan disiplin kerja di suatu instansinya.

3. Bagi Pihak lain

Penulis berharap agar hasil penelitian ini berguna sebagai informasi tambahan yang dapat memperluas pemikiran khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia bagi pembaca.

#### **1.5 Batasan Masalah**

Batasan masalah pada penelitian ini adalah membatasi masalah pada pengaruh kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Non-ASN Dinas Perhubungan Kota Bekasi.

#### **1.6 Sistematika Penulisan**

Untuk memudahkan pemahaman pada penulisan penelitian ini, penulis membaginya dalam lima bab, dengan tahapan sebagai berikut:

### **BAB I            PENDAHULUAN**

Pada bab ini menguraikan latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, batasan masalah

serta sistematika penulisan.

## **BAB II            TINJAUAN PUSTAKA**

Pada bab ini menguraikan teori-teori yang mendasari penelitian, penelitian terdahulu, kerangka pemikiran dan hipotesis.

## **BAB III            METODOLOGI PENELITIAN**

Pada bab ini akan dijelaskan dan diuraikan tentang lokasi penelitian, jenis dan sumber data, populasi dan sampel, teknik dan metode pengumpulan data serta analisis data. Dengan demikian dan dapat diketahui berapa jumlah sampel yang dapat penulis ambil, teknik dan metode serta analisa apa saja yang tepat untuk digunakan.

## **BAB IV            ANALISA DAN PEMBAHASAN**

Pada bab ini penulis membahas tentang profil organisasi, hasil analisis data, serta pembahasan hasil penelitian yang diuraikan secara singkat dan jelas.

## **BAB V            PENUTUP**

Rangkuman pembahasan dari bab-bab sebelumnya dalam suatu kesimpulan penelitian dan berisikan saran-saran yang kiranya bisa bermanfaat bagi pihak terikat (organisasi) serta saran-saran dari penelitian selanjutnya.