

BAB I

PENDAHULUAN

A. LATAR BELAKANG

Dalam menghadapi era global, sumber daya manusia memiliki andil besar dalam menentukan kemajuan suatu organisasi. Di era globalisasi yang semakin berkembang, terdapat beberapa organisasi yang saling bersaing untuk meningkatkan kualitas kerjanya (sembiring dan winarto, 2020). Dalam hal ini organisasi yang mampu bertahan dalam persaingan usahanya adalah suatu organisasi yang memiliki sumber daya manusia yang memiliki etos kerja yang baik.

Hasibuan (2012) mengemukakan bahwa manajemen sumberdaya manusia adalah ilmu dan seni untuk mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan, perusahaan, karyawan, dan masyarakat. I komang Ardana (2012) mengemukakan bahwa manajemen sumberdaya manusia adalah proses pendayagunaan manusia sebagai tenaga kerja secara manusiawi agar semua potensi fisik dan psikis dimilikinya berfungsi maksimal untuk mencapai tujuan organisasi. MSDM merupakan proses untuk memperoleh sesuatu, melatih, memperhitungkan, serta mengkompensasi pegawai, dan berguna dalam mengelola kelompok kerja, Kesehatan dan keselamatan pegawainya, dan berbagai hal yang berhubungan dengan keadilan (Dessler 2017).

Secara umum, kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya sebagai pegawai sesuai dengan tanggung jawab yang dibebankan atau diberikan kepadanya. Kinerja pada dasarnya dapat dilihat dari dua segi, yaitu kinerja pegawai (perindividu) dan kinerja organisasi. Kinerja adalah pelaksanaan dan penyempurnaan pekerjaan tersebut sesuai dengan yang di harapkan (Syahidan dan Suryani 2018).

Sedangkan kinerja organisasi adalah totalitas hasil kerja yang dicapai suatu organisasi. Istilah kinerja berasal dari kata job performance atau actual performance (prestasi kerja atau prestasi yang sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Dalam kamus besar bahasa Indonesia dinyatakan bahwa kinerja berarti: 1) sesuatu yang dicapai, 2) prestasi yang diperlihatkan, 3) kemampuan kerja. Pengertian kinerja (prestasi kerja) merupakan hasil kerja secara ualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2013).

Wibowo (2014) menjelaskan bahwa kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan pekerjaan dilandasi oleh keterampilan dan pengetahuan yang dimiliki serta di dukung oleh sikap kerja yang dituntut pekerjaan tersebut. Marwansyah (2016) kompetensi yaitu perpaduan pengetahuan, keterampilan, sikap dan karakteristik pribadi lainnya yang diperlukan untuk mencapai keberhasilan dalam sebuah pekerjaan, yang bisa diukur dengan menggunakan standar yang telah di sepakati dan yang dapat

ditingkatkan melalui pelatihan dan pengembangan. Sutrisno (2009) kompetensi adalah karakteristik yang mendasari seseorang dan berkaitan dengan efektivitas kinerja individu dalam pekerjaannya.

Menurut Wibowo (2010), menyatakan bahwa budaya kerja sebagai kerangka kerja kognitif yang terdiri dari sikap, nilai nilai, norma perilaku dan harapan yang diterima bersama oleh anggota organisasi. Lanjut dinyatakan Wibowo (2010), budaya kerja merupakan suatu falsafah dengan didasari pandangan hidup sebagai nilai nilai yang menjadi sifat, kebiasaan dan juga pendorong yang dibudayakan dalam suatu kelompok dan tercermin dalam sikap menjadi perilaku, cita cita, pendapat.pandangan serta tindakan yang terwujud sebagai kerja. Muchdarsyah (2010), menyatakan produktivitas kerja adalah perbandingan kegiatan antara efektivitas keluaran dengan efektivitas masukan, artinya sebagai sikap mental yang diperlukan untuk melakukan perbaikan dan peningkatan dalam setiap pekerjaannya.

Handoko (2021) Kepuasan kerja merupakan keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi pegawai memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Ini tampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya Hasibuan (2017) Kepuasan kerja dalam pekerjaan ialah kepuasan kerja yang dinikmati dalam pekerjaan dengan memperoleh pujian hasil kerja,penempatan,perlakuan,peralatan, dan suasana lingkungan kerja yang

baik. Karyawan Lebih suka menikmati kepuasan kerja dalam pekerjaan akan lebih mengutamakan pekerjaan daripada balas jasa walaupun balas jasa itu penting.

Kepuasan pegawai merupakan kunci utama dalam diri pegawai yang dapat menciptakan sikap dan perilaku pegawai untuk bertindak ramah dalam memberikan pelayanan, bekerja lebih produktif dan berprestasi, disiplin, absensi yang tinggi, produktivitas, kecurangan dan sebagainya. Pada dasarnya merupakan salah satu aspek psikologi yang mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, ia akan merasa puas dengan adanya kesesuaian antara kemampuan, keterampilan dan harapannya dengan pekerjaan yang ia hadapi. Melihat peranan kepuasan kerja pegawai, perusahaan sudah seharusnya memperhatikan hal-hal yang berkaitan dengan kepuasan kerja pegawai seperti mengenai gaji atau upah, serta lingkungan kerja yang tidak kondusif dan aman untuk kerja pegawai dan beraneka ragam alasan ketidakpuasan yang pegawai rasakan.

Dinas Perhubungan Kota Makassar merupakan bagian dari Pemerintah Kota Makassar dan merupakan unsur penunjang yang dipimpin oleh Kepala Dinas yang berada dibawah dan bertanggung jawab kepada Walikota Makassar. Mempunyai tugas pokok merumuskan, membina, dan mengendalikan kebijakan di bidang Perhubungan meliputi Lalu Lintas, Angkutan, Pengendalian Operasional dan Teknik Sarana dan Prasarana, Pengujian Kendaraan Bermotor serta Tugas lainnya yang berkaitan dengan

perhubungan yang diberikan oleh Walikota, sesuai dengan tugas dan fungsinya.

Fenomena berdasarkan faktor kompetensi terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kota Makassar yaitu masih ada pegawai yang kurang mengerti dengan apa yang harus di kerjakan nya, masih ada pegawai yang selalu meminta bantuan dari pegawai lainnya sehingga mereka tidak dapat bekerja dengan baik dan benar apabila tidak ada rekan kerja lainnya dikantor.

Fenomena berdasarkan faktor budaya kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kota Makassar yaitu masih terdapat beberapa pegawai di saat jam kerja berlangsung duduk-duduk di teras kantor dan beberapa pegawai pada saat jam kerja tidak ada di ruangnya sehingga proses administrasi terhambat dan tidak tepat waktu menyelesaikan pekerjaannya. masih adanya pegawai yang sering keluar masuk kantor tanpa kepentingan dan alasan yang jelas, sehingga jam kerja efektif sering tidak dimanfaatkan dengan baik dalam melakukan pekerjaan.

Fenomena berdasarkan faktor kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kota Makassar yaitu belum optimalnya kinerja pegawai, diduga karena atasan, teman sekerja, promosi dan jabatan bahkan pekerjaan itu sendiri sehingga motivasi pegawai relative masih rendah dan kepuasan kerja pegawai masih rendah.

Berdasarkan dari latar belakang yang telah diuraikan maka penulis bermaksud mengadakan penelitian pada kantor Dinas Perhubungan Kota

Makassar, dengan judul : Pengaruh Kompetensi, Budaya Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Kota Makassar”.

B. RUMUSAN MASALAH

1. Apakah kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kota Makassar?
2. Apakah budaya kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kota Makassar?
3. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kota Makassar?
4. Apakah kompetensi, budaya kerja dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kota Makassar?

C. TUJUAN PENELITIAN

1. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kota Makassar.
2. Untuk mengetahui pengaruh budaya kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kota Makassar.
3. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kota Makassar.
4. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi, budaya kerja dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kota Makassar?

D. MANFAAT PENELITIAN

Adapun manfaat penelitian yang penulis lakukan sebagai berikut :

1. Manfaat teoritis dari penelitian ini adalah sebagai informasi ilmiah yang terkhusus pada penelitian pengaruh kompetensi, budaya kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kota Makassar.
2. Manfaat praktis dari penelitian ini adalah sebagai tambahan informasi ilmiah untuk pihak eksternal terkhusus penelitian pengaruh kompetensi, budaya kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kota Makassar.