

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Era globalisasi ini ditandai dengan bersatunya perdagangan global antar wilayah dan wilayah geografis. Globalisasi mengutamakan kepentingan ekonomi, sedangkan kepentingan lain seperti kemanusiaan, solidaritas, dan kesejahteraan sosial biasanya terabaikan. Sehingga tuntutan zaman yang kini harus disikapi secara dinamis, dimana individu yang berkualitas mampu belajar meningkatkan keterampilannya sesuai dengan kebutuhan dan potensi Masyarakat. Dengan globalisasi, semakin banyak orang menyadari bahwa mereka menjadi bagian dari dunia yang berubah tanpa henti. Dengan kata lain, setiap orang harus belajar sepanjang hidup. Belajar tidak hanya di institusi pendidikan formal, tetapi juga dapat diakses melalui instruksi, media sosial, dan lingkungan alam. Begitu juga sebaliknya apabila tidak mampu menghadapi perubahan tersebut, maka mereka dapat tertinggal dalam persaingan yang semakin ketat dan global ini.

Globalisasi tidak bisa dihindari, namun dengan upaya meningkatkan kualitas hidup, mengubah perilaku masyarakat, mulai dari cara berpikir individu, Pemberdayaan masyarakat untuk meningkatkan kemampuan mereka untuk lebih mandiri dalam bidang ekonomi, sosial, dan budaya serta mengubah perilaku masyarakat adalah salah satu cara yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kesejahteraan seluruh warga negara. Salah satu dampak

globalisasi yang paling mencolok adalah meningkatnya tuntutan akan pelayanan publik yang lebih efisien, responsif, dan terbuka. Selain itu tidak hanya PNS saja yang memiliki tanggung jawab dalam melaksanakan tekanan birokrasi namun pekerja lepas lainnya seperti Pegawai Tidak Tetap (PTT) juga harus mampu memperbaiki sistem birokrasi dan meningkatkan transparansi serta akuntabilitas dalam pengelolaan sumber daya publik. Namun dengan adanya persaingan ini, kinerja pegawai pemerintahan dibutuhkan untuk SDM-nya mampu memenuhi standar sesuai dengan kebijakan yang ada agar mampu memaksimalkan keefektifan kinerja.

Kinerja pegawai sebagai bagian dari Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan Pegawai Tidak Tetap (PTT) memegang peranan penting dalam memastikan kelancaran dan keamanan transportasi di suatu wilayah. Dalam era globalisasi yang diwarnai oleh mobilitas yang semakin tinggi, tuntutan terhadap kinerja di bidang perhubungan semakin kompleks. serta menghadapi tantangan yang terkait dengan infrastruktur transportasi yang semakin padat dan beragam. Kemampuan untuk melakukan pengawasan terhadap infrastruktur, mengatur lalu lintas, serta menangani keadaan darurat adalah beberapa dari banyak tanggung jawab yang diemban oleh pegawai. Dengan demikian, penting bagi mereka untuk memiliki kompetensi yang kuat dalam manajemen transportasi, teknologi, serta keterampilan interpersonal agar dapat menjaga kinerja yang optimal dalam menghadapi dinamika globalisasi yang terus berubah.

Pegawai yang bekerja di Dinas Perhubungan Provinsi Jawa Timur juga diharapkan untuk memainkan peran yang proaktif dalam merespons tantangan

globalisasi dalam hal transportasi. Jumlah Pegawai sebanyak 180 pegawai dengan perbagian yaitu Kesekretariatan 83 pegawai, Pelayaran 24 Pegawai, Perkeretaapian dan jaringan Transportasi 25 Pegawai, LLAJ (Lalu Lintas dan Angkutan Jalan) 48 pegawai. Segala tugas dan fungsi tercantum dalam peraturan Gubernur Jawa Timur No. 97 Tahun 2021 BAB III Pasal 4 ayat (1) dan (2). Pegawai harus mampu bekerja sama dengan pihak swasta, lembaga internasional, dan pemerintah asing untuk mengembangkan strategi dan kebijakan yang mendukung kerjasama lintas batas dan integrasi transportasi global. Dengan demikian, pegawai di Dinas Perhubungan membutuhkan focus untuk menjaga kualitas SDM-nya dengan berfokus pada etos kerja, integritas, pengawasan, dan komunikasi.

Untuk menunjukkan tingkat pencapaian organisasi dalam mencapai visi, misi, dan tujuannya, karyawan diharapkan untuk beroperasi sesuai dengan rencana kerja organisasi. Kinerja pegawai biasanya didefinisikan sebagai kemampuan mereka dalam menyelesaikan tugas-tugas yang telah ditetapkan. Kinerja pegawai (Prestasi kerja), menurut Veithzal (2005) dalam (Zebua et al., 2023), adalah hasil seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu melaksanakan tugas. Hasil ini dapat mencakup standar hasil kerja, target, atau sasaran yang telah disepakati sebelumnya. Hasil yang diperoleh seseorang sesuai dengan standar yang berlaku untuk pekerjaan yang dilakukan disebut prestasi. (Nuraeni & Dwi, 2020) dalam Data dari Program Penunjang Pencapaian Dinas Perhubungan Provinsi Jawa Timur dari tahun 2020 hingga 2022 disajikan di sini.

Tabel 1.1 Program Penunjang Pencapaian

Tahun	LLAJ (Lalu lintas dan Angkutan Jalan)			Jumlah Dokumen Perencanaan Pembangunan Pelabuhan (Pelayaran)			Kesekretariatan		
	Target	Realisasi	Capaian	Target	Realisasi	Capaian	Target	Realisasi	Capaian
2020	18,90%	18,90%	100%	58,57%	36,56%	62,42%	100%	77,78%	77,78%
2021	15%	13%	86,67%	32,07%	32,07%	100,00%	100%	62,07%	62,07%
2022	38,60%	38,60%	100%	32,07%	32,07%	100,00%	90%	92,54%	102,82%

Dilihat dari tabel 1.1 didapatkan hasil bahwa pada target program dari LLAJ pada tahun 2021 mengalami penurunan yaitu target 15% dan realisasi 13% karena terdapat beberapa dokumen yang tidak terlaksana karena alokasi keuangan terbatas. Kemudian pada dokumen pengembangan pelabuhan tahun 2020 realisasi tidak tercapai dengan persentase 36,56% dari target 58,57% karena terdapat perubahan masterplan dengan adanya perubahan anggaran. Pada program kesekretariatan tahun 2020 dengan persentase target 100% realisasi 77,78% hal ini dikarenakan akibat adanya covid-19, tahun 2021 juga mengalami penurunan persentase realisasi 62,07% dari target 100% karena minimnya penyelenggaraan diklat.

Penurunan kinerja karyawan di bidang perhubungan dapat disebabkan oleh banyak variabel yang saling berhubungan, bukan hanya satu faktor. Etos kerja pegawai adalah salah satu komponen yang dapat berpengaruh. Menurut Sinamo (2011) dalam (Maro & Hermayanti, 2022), etos kerja adalah sekumpulan perilaku kerja yang baik yang didasarkan pada kerja sama yang kuat, keyakinan yang kuat, dan komitmen penuh pada paradigma kerja yang penting. Menurut Yousef (2000) dalam (Fitriyani et al., 2019), ini dapat digambarkan dengan beberapa faktor, termasuk kerja keras, komitmen dan dedikasi terhadap pekerjaan, kreativitas selama

bekerja, ketepatan waktu dalam bekerja, dan kerja sama. Penulis menyajikan prinsip kerja di Dinas Perhubungan yang tercermin dalam disiplin pegawai.

Tabel 1.2
Laporan Ketidakhadiran Pegawai Dinas Perhubungan Provinsi Jawa Timur

Bulan	Jumlah Pegawai	<i>Alpha</i>	Pegawai Terlambat
Januari	180	-	6
Februari	180	-	8
Maret	180	-	5
April	180	-	4
Mei	180	-	2
Juni	180	-	6
Juli	180	-	6
Agustus	180	-	1
September	180	-	2
Oktober	180	-	7
November	180	-	5
Desember	180	-	3
Total Pertahun		-	60

Berdasarkan Data tabel 1.2 dapat diketahui bahwa masih banyak dan relative tinggi karyawan yang tidak hadir karena izin, sakit, alasan lain, maupun terlambat. Data diatas merupakan rekapitulasi selama tahun 2023. Hal ini menunjukkan bahwa kurangnya semangat dalam bekerja dikarenakan angka keterlambatan yang relative tinggi dengan jumlah 60 pegawai, dalam satu tahun. Tingkat keterlambatan paling tinggi terdapat pada bulan Februari dengan jumlah 8 pegawai. Berdasarkan data diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa tingkat etos kerja

pegawai di Dinas Perhubungan Provinsi Jawa Timur kurang optimal, masih terdapat beberapa dalam kehadiran dan ketepatan waktu dalam bekerja, serta kurangnya dorongan motivasi yang dialami oleh pegawai.

Etos kerja yang rendah dapat mengakibatkan ketidakmampuan untuk menyelesaikan tugas dengan efisien dan efektif, yang pada akhirnya dapat berdampak negatif pada kualitas layanan yang diberikan oleh dinas perhubungan. Etos kerja pegawai DISHUB dapat mencerminkan dedikasi yang tinggi terhadap tugas-tugas mereka yang beragam dan penting untuk kelancaran transportasi. Mereka bertanggung jawab tidak hanya terletak pada pengaturan lalu lintas, tetapi juga melibatkan aspek-aspek lain seperti perizinan kendaraan dan penanganan insiden transportasi. Keuletan dan ketekunan menjadi pilar utama dalam kinerja, terutama dalam menghadapi tantangan yang muncul di lapangan.

Hal lain sebagai pendorong kinerja pegawai adalah Integritas, yang dimaksud dari Integritas menurut Yuni (2019) yaitu Kualitas yang menjadi dasar kepercayaan publik dan menjadi standar bagi lembaga atau organisasi dalam mengevaluasi semua keputusannya. Sehingga dengan adanya data keterlambatan pegawai maka akan membuat citra organisasi terlihat kurang baik. Berikut tabel 1.3 hasil pra survey yang dilakukan oleh penulis untuk mengetahui integritas pegawai Dinas Perhubungan Provinsi Jawa Timur dengan mengambil sampel sebanyak 20 pegawai.

Tabel 1.3 Hasil Kuesioner Pra Survey Variabel Integritas Kerja Pegawai Dinas Perhubungan Provinsi Jawa Timur

No.	Pernyataan	Ya	Tidak
1.	Berterus terang walaupun dapat merusak hubungan baik	11	9
2.	Anda menyelesaikan tugas anda sendiri tidak dilimpahkan kepada orang lain	8	12
3.	Anda memotivasi diri dengan menunjukkan antusiasme yang konsisten untuk selalu bekerja	18	2
4.	Anda memiliki rasa percaya diri yang besar dalam menghadapi berbagai kesulitan	5	15
5.	Anda bekerja sesuai dengan keadaan yang sebenarnya, tidak menambah maupun mengurangi fakta yang ada	13	7

Sumber : Hasil Pengolahan Kuesioner Pra-Survey (2024)

Berdasarkan tabel 1.3 didapatkan hasil bahwa mereka dalam pernyataan kedua sebanyak 12 responden yang memilih tidak (menolak) untuk menyelesaikan tugas mereka sendiri dengan tidak melimpahkan kepada orang lain. Hal ini mencerminkan kurangnya tanggung jawab dan akuntabilitas dari pegawai tersebut. Pegawai memiliki rasa percaya diri yang besar dalam menghadapi berbagai kesulitan dengan 15 responden memilih tidak (menolak), menandakan bahwa masih ada pegawai yang tidak yakin pada kemampuan diri sendiri sehingga tidak percaya diri dalam menghadapi masalah/kesulitan. Sehingga integritas pada pegawai DISHUB masih tercermin kurang baik.

Integritas merupakan pilar fundamental dalam perilaku pegawai yang menunjukkan komitmen mereka terhadap standar etika dan profesionalisme yang tinggi. Integritas pegawai juga memainkan peran penting dalam kinerja organisasi.

Selain itu faktor penurunan kinerja lainnya yaitu pengawasan. Pengawasan pegawai tidak boleh memandang perbedaan status sosial atau politik dalam memberikan sanksi, menjaga keseimbangan dan keadilan dalam menjalankan tugas-tugas mereka. Dengan menegakkan pengawasan, pegawai berkontribusi pada citra lembaga yang dapat dipercaya dan menjadi garda terdepan dalam menciptakan lingkungan transportasi yang aman dan teratur. Dengan tidak adanya rasa tanggung jawab dari pegawai tercermin dalam hasil pengawasan yang telah dilakukan sektor internal yang ada pada Dinas Perhubungan Provinsi Jawa Timur. Berikut penulis sertakan data jumlah pegawai yang melaporkan SPT Tahunan dan Harta Kekayaan dari 180 pegawai dimulai tahun 2020-2023.

Tabel 1.4 Laport SPT Tahunan dan Harta Kekayaan

No.	TAHUN	SPT Tahunan		Harta Kekayaan	
		Jumlah	%	Jumlah	%
1	2020	171	95%	168	93%
2	2021	169	94%	150	83%
3	2022	180	100%	178	98%
4	2023	177	98%	173	96%

Berdasarkan tabel 1.4 menunjukkan bahwa masih terdapat beberapa pegawai yang lalai akan tanggung jawabnya yaitu dengan melakukan pelaporan wajib SPT (Surat Pemberitahuan Tahunan) Tahunan dan Harta Kekayaan selama empat tahun mulai dari tahun 2020-2023. Dimana SPT Tahunan berguna untuk para Wajib Pajak melaporkan segala bentuk perhitungan dan pembayaran pajak. Dilihat dari data tabel tersebut hanya pada tahun 2021 dengan persentase

paling rendah sejumlah 94% yaitu masih terdapat pegawai yang lalai akan tanggung jawabnya untuk melaporkan SPT Tahunan, sedangkan yang paling tinggi persentasenya yaitu 100% tahun 2022. Pada tabel selanjutnya yaitu data jumlah pegawai yang telah melaporkan harta kekayaan. Tahun 2021 dengan persentase terendah yaitu 83% menunjukkan bahwa banyak pegawai yang lalai akan tanggung jawab mereka untuk melapor. Sedangkan tahun 2022 dengan persentase tertinggi yaitu 98% menunjukkan bahwa kesadaran pegawai cukup baik untuk melakukan pelaporan. Sehingga dari data diatas menunjukkan bahwa pengawasan masih tidak maksimal karena kesadaran akan tanggung jawab individu dapat memicu kecenderungan untuk mengabaikan prosedur yang telah ditetapkan, mengurangi kepatuhan terhadap kebijakan perusahaan, dan meningkatkan risiko terjadinya penyimpangan atau kesalahan. Selain itu, rendahnya rasa tanggung jawab juga dapat mempengaruhi akuntabilitas di antara anggota tim, sehingga mengganggu efektivitas pengawasan internal dalam memastikan kepatuhan terhadap regulasi dan pencapaian tujuan organisasi.

Handoko (2017:359) mengatakan bahwa pengawasan adalah proses untuk "menjamin" tercapainya tujuan organisasi dan manajemen. Pengawasan adalah tugas manajemen. Oleh karena itu, suatu organisasi harus terus berbenah dan berusaha bagaimana ia dapat sejajar dengan organisasi lain dan mempekerjakan karyawan yang produktif dan dapat diandalkan untuk mencapai kemajuan yang diharapkan. Selain itu, pengawasan yang tidak efektif dapat memperburuk keadaan karena tanpa pengawasan yang memadai, perilaku yang tidak sesuai dapat tidak terdeteksi atau tidak ditindaklanjuti dengan tepat waktu.

Menurut Ruslan (2008: 83) komunikasi adalah alat penting dalam fungsi public relations yang menaungi dan menghargai komunikasi yang efektif dan efektif. Kinerja yang baik di sebuah organisasi bergantung pada komunikasi di lingkungan kerja. Menurut wawancara yang dilakukan penulis dengan salah satu karyawan, salah satu hambatan yang paling umum adalah kurangnya komunikasi yang efektif dan kesalahan pemahaman saat menerima informasi, yang menyebabkan pekerjaan tertunda dan tidak berjalan lancar. Komunikasi sangat penting dalam organisasi atau perusahaan. Data rekapitulasi dari rapat tahunan pegawai Departemen Perhubungan Provinsi Jawa Timur disajikan berikut.

Tabel 1.5 Rekapitulasi Rapat Tahunan

Tahun	Total Pegawai	Total Rapat	Kehadiran Rapat Seharusnya	Total Kehadiran	Persentase
2021	180	36	1450	1330	91,72%
2022	180	33	2000	1741	87,05%
2023	180	20	1160	1050	90,52%

Berdasarkan tabel diatas, dapat dijelaskan bahwa rekapitulasi rapat tahunan pegawai Dinas Perhubungan Provinsi Jawa Timur dari tahun 2021 sampai tahun 2023 mengalami penurunan, Data diatas menunjukkan pada tahun 2021 dengan persentase 91,72%, jumlah persentase pada tahun 2022 menunjukkan penurunan sebanyak 87,05%, dan pada tahun 2023 mengalami kenaikan dengan jumlah 90,52%. Sehingga dapat dilihat bahwa pada setiap tahunnya masih dijumpai dengan adanya Sebagian pegawai yang tidak hadir untuk mengikuti rapat. Oleh karena itu, hal tersebut bisa dijadikan tolak ukur untuk komunikasi pada lingkungan kerja. Rapat merupakan salah satu sarana utama di mana komunikasi antara anggota tim

atau individu di tempat kerja terjadi. Melalui rapat, informasi penting disampaikan, ide-ide dibagikan, keputusan diambil, dan proyek-proyek dikoordinasikan. Komunikasi yang baik di dalam rapat dapat meningkatkan pemahaman bersama, mengatasi masalah, mempercepat pengambilan keputusan, dan memperkuat hubungan antar anggota tim. Sebaliknya, ketidakjelasan atau kekurangan komunikasi dalam rapat dapat menyebabkan kebingungan, ketegangan, dan ketidakpastian di antara anggota tim, yang pada gilirannya dapat mempengaruhi kinerja dan efektivitas keseluruhan organisasi. Dengan demikian, rapat dan komunikasi saling terkait dan mendukung satu sama lain dalam konteks lingkungan kerja.

Berdasarkan latar belakang diatas, maka peneliti tertarik melakukan penelitian mengenai kinerja pegawai. Sehingga didapatkan judul penelitian yang diajukan oleh peneliti adalah “**Analisis Etos Kerja, Integritas, Pengawasan, dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Provinsi Jawa Timur**”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka yang menjadi permasalahan dalam penelitian ini yaitu, sebagai berikut:

1. Apakah Etos Kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan Provinsi Jawa Timur?

2. Apakah Interitas berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan Provinsi Jawa Timur?
3. Apakah Pengawasan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan Provinsi Jawa Timur?
4. Apakah Komunikasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan Provinsi Jawa Timur?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan masalah pada penelitian ini maka tujuan yang diharapkan yaitu, sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh Etos Kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan Provinsi Jawa Timur.
2. Untuk mengetahui pengaruh Integritas terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan Provinsi Jawa Timur.
3. Untuk mengetahui pengaruh Pengawasan terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan Provinsi Jawa Timur.
4. Untuk mengetahui pengaruh Komunikasi terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan Provinsi Jawa Timur.

1.4 Manfaat Penelitian

Suatu penelitian memiliki nilai jika penelitian tersebut dapat menghasilkan manfaat bagi berbagai pihak. Manfaat yang dapat diperoleh yaitu:

1. Bagi Organisasi

Dapat memberikan masukan yang berarti bagi Dinas Perhubungan provinsi Jawa Timur dalam meningkatkan Kinerja Pegawai, khususnya melalui Etos Kerja, Integritas, Pengawasan, dan Komunikasi.

2. Bagi Peneliti

Diharapkan penelitian ini dapat bermanfaat terhadap penambahan wawasan dan pengalaman bagi peneliti sendiri.

3. Bagi Universitas

Penelitian ini diharapkan bisa digunakan untuk menambah referensi sebagai bahan lanjutan yang lebih mendalam pada masa yang akan datang.