

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Suatu organisasi dapat berjalan efektif apabila fungsi-fungsi manajemen seperti perencanaan, pengorganisasian, motivasi, kedisiplinan dan pengawasan yang ada di dalamnya berfungsi dengan baik, serta unsur-unsur penunjangnya tersedia dan memenuhi persyaratan. Salah satu unsur terpenting yang dapat mendukung jalannya organisasi adalah sumber daya manusia (pegawai). Tenaga kerja atau sumber daya manusia dapat diartikan sebagai buruh, pegawai, pekerja atau pegawai yang memiliki keahlian dibidangnya masing-masing pada hakikatnya mempunyai maksud yang sama untuk mencapai suatu tujuan organisasi atau organisasi. Dengan demikian maka manajemen sumber daya manusia mempunyai peran penting dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi.

Sebagai kunci pokok, sumber daya manusia dapat menentukan keberhasilan pelaksanaan kegiatan dalam organisasi. Oleh karena itu berhasil tidaknya suatu organisasi atau institusi akan ditentukan oleh faktor manusianya atau pegawainya dalam mencapai tujuannya. Seorang pegawai yang memiliki kinerja (hasil kerja atau karya yang dihasilkan) yang tinggi dan baik dapat menunjang tercapainya tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan oleh suatu organisasi.

Kinerja mempunyai arti penting bagi pegawai, adanya penilaian kinerja berarti pegawai mendapat perhatian dari atasan, disamping itu akan menambah gairah kerja pegawai karena dengan penilaian kinerja ini mungkin pegawai yang berprestasi dipromosikan, dikembangkan dan diberi penghargaan atas prestasi, sebaliknya pegawai yang tidak berprestasi mungkin akan dimutasikan.

Kinerja pegawai merupakan salah satu faktor utama yang dapat mempengaruhi kemajuan organisasi. Semakin tinggi atau semakin baik kinerja pegawai maka tujuan organisasi akan semakin mudah dicapai, begitu pula sebaliknya yang terjadi apabila kinerja pegawai rendah atau tidak baik maka tujuan itu akan sulit dicapai dan juga hasil yang diterima tidak akan sesuai keinginan organisasi. Kinerja merupakan suatu hal yang tidak dapat dipisahkan dengan organisasi. Dukungan dari organisasi berupa pengarahan dari seorang pemimpin, motivasi yang diberikan sebagai penyemangat pegawai, tata tertib yang diterapkan, suasana kerja yang nyaman dan dukungan sumber daya seperti, memberikan peralatan yang memadai sebagai sarana untuk memudahkan pencapaian tujuan yang ingin dicapai sangat diperlukan untuk kinerja pegawai.

Peningkatan kinerja pegawai akan membawa kemajuan bagi organisasi untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan lingkungan bisnis yang tidak stabil. Oleh karena itu upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja pegawai merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup organisasi tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada didalamnya.

Terdapat faktor negatif yang dapat menurunkan kinerja pegawai, diantaranya adalah menurunnya keinginan pegawai untuk mencapai prestasi kerja, kurangnya ketepatan waktu dalam penyelesaian pekerjaan sehingga kurang menaati peraturan, pengaruh yang berasal dari lingkungannya, teman sekerja yang juga menurun semangatnya dan tidak adanya contoh yang harus dijadikan acuan dalam pencapaian prestasi kerja yang baik. Semua itu merupakan sebab menurunnya kinerja pegawai dalam bekerja. Faktor-faktor yang dapat digunakan untuk meningkatkan kinerja diantaranya adalah motivasi dan disiplin kerja.

Terdapat beberapa fenomena yang terjadi dalam Pangkalan PLP Kelas II Tanjung Perak Surabaya. Kinerja pegawai selama ini dirasakan belum optimal, hal ini dapat dilihat dari masih adanya para pegawai yang meninggalkan kantor pada jam kerja, cepat pulang sebelum waktunya tanpa alasan yang jelas, pegawai yang mangkir kerja dengan alasan kesehatan atau saling menyalahkan diantara sesama pegawai dalam melaksanakan pekerjaan dan masih rendahnya komitmen organisasi yang dimiliki pegawai.

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan faktor motivasi, disiplin kerja dan pelatihan pegawai dalam melihat pengaruhnya terhadap kinerja pegawai di Pangkalan PLP Kelas II Tanjung Perak Surabaya karena faktor-faktor tersebut saat ini menjadi permasalahan yang penting untuk dicarikan solusi demi meningkatkan kinerja secara berkelanjutan.

Pegawai dapat melaksanakan tugasnya secara maksimal antara lain ditentukan oleh motivasi yang mendorong pegawai tersebut bekerja dengan tekun, serta disiplin sehingga tercapai tujuan organisasi dibawah kepemimpinan yang dapat menciptakan suasana kerja yang kondusif. Setiap pegawai belum tentu bersedia mengerahkan kinerjanya yang dimiliki secara optimal, sehingga masih diperlukan adanya pendorong agar seseorang dapat mengerahkan segala kemampuannya tersebut untuk bekerja. Daya dorongan tersebut adalah motivasi.

Sumber daya manusia yang berkualitas akan dapat dihasilkan jika pengelolaan sumber daya manusia dilakukan dengan baik, dan bisa membentuk kinerja pegawai semakin baik, sehingga bisa berdampak positif pada efektifitas kinerja didalam organisasi secara keseluruhan. Ini semua dapat ditunjang dengan adanya pemberian motivasi, karena secara tidak langsung, motivasi merupakan perangsang bagi pegawai agar bisa bekerja dan bisa mendorong pegawai untuk lebih giat lagi bekerja dan lebih bergairah, sehingga akan menguntungkan organisasi.

Menurut Kusuma, Musadieg & Nurtjahjono (2015) Motivasi itu sendiri merupakan salah satu faktor yang dapat menggerakkan seseorang untuk mempunyai keinginan dan kesediaan bekerja, Bahkan bagi pegawai yang yang termotivasi dalam melaksanakan pekerjaannya, mempunyai anggapan bahwa tugas mereka merupakan tantangan yang harus diselesaikan, dan mereka akan mengerahkan seluruh kemampuan yang mereka miliki untuk menyelesaikan pekerjaan secara antusias. dan bagi pegawai yang tidak termotivasi ,maka kinerjanya tidak dapat maksimal dan tujuan organisasi tidak dapat tercapai

Pentingnya motivasi kerja bagi suatu organisasi yakni sebagai faktor pendorong pegawai. Setiap aktifitas yang dilakukan seseorang pasti memiliki faktor yang mendorong aktifitas tersebut. Oleh karena itu faktor pendorongnya adalah kebutuhan serta keinginan pegawai tersebut. Kinerja dapat dinilai dari motivasi kerja pegawainya. Salah satu motivasi yang diberikan oleh organisasi adalah pemberian kompensasi yang sesuai dari kinerja yang dihasilkan dalam menyelesaikan tugas pegawai tersebut.

Hakekatnya pemberian motivasi berarti telah memberikan kesempatan terhadap pegawai untuk bekerja dengan baik dan mendapatkan apa yang diharapkan, sehingga pegawai bisa dan mampu mengembangkan kemampuan. Motivasi secara sederhana dapat dirumuskan sebagai kondisi ataupun tindakan yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan atau kegiatan semaksimal mungkin pegawai untuk berbuat dan berproduksi. Peranan motivasi adalah untuk mengintensifkan hasrat dan keinginan tersebut, oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa usaha peningkatan semangat kerja seseorang akan selalu terkait dengan usaha memotivasinya sehingga untuk mengadakan motivasi yang baik perlu mengetahui kebutuhan-kebutuhan manusia.

Seorang pegawai mungkin melaksanakan pekerjaan yang diberikan kepadanya dengan baik dan ada yang tidak, tujuan organisasi dapat tercapai bila

pegawai melaksanakan tugasnya dengan baik, tetapi bila tidak maka pimpinan organisasi harus mengetahui penyebabnya. Biasanya penurunan semangat dapat terjadi karena pegawai kurang disiplin yang disebabkan oleh turunnya motivasi pegawai tersebut. Untuk itu pimpinan organisasi harus dapat memberikan motivasi sekaligus memberikan kepuasan kerja terhadap pegawai sehingga dapat memberikan gairah kerja pegawai. Armstrong (2008) menyatakan bahwa seorang pegawai yang tidak puas atas pekerjaannya dapat dimotivasi bekerja lebih baik lagi untuk memperbaiki dirinya.

Motivasi juga turut mempengaruhi kinerja pegawai Kantor Pangkalan PLP Kelas II Tanjung Perak Surabaya. Sebagian pegawai masih menganggap pekerjaan yang dilakukan sebagai suatu hal yang membebani diri, pekerjaan dilakukan sebagai bentuk keterpaksaan, dan pekerjaan dihayati hanya sebagai bentuk rutinitas semata. Ini terlihat dari kurangnya semangat kerja sebagian pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya, kurangnya kemauan sebagian pegawai untuk meningkatkan kualitas dan prestasi kerjanya, kurangnya motivasi dari pribadi untuk mengembangkan diri, dan menyesuaikan dengan perkembangan yang terjadi di luar lingkungan organisasi. Kondisi ini umumnya disebabkan karena kondisi pekerjaan yang monoton dan rendahnya kontribusi pegawai dalam memberikan andil bagi perbaikan kinerja pegawai.

Tidak kalah pentingnya juga adalah disiplin kerja. Disiplin kerja merupakan salah satu bentuk pengelolaan SDM yang baik yang harus diupayakan untuk menunjang kualitas SDM yang berorientasi pada kepuasan pelanggan serta peningkatan loyalitas pelanggan. Disamping itu disiplin merupakan bentuk pengendalian diri pegawai dan pelaksanaan yang teratur serta menunjukkan tingkat kesungguhan kerja pegawai dalam organisasi. Disiplin kerja mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-

tugas yang diberikan organisasi maupun tuntutan tugas yang terdapat dalam pekerjaan (Simamora,2004).

Selanjutnya disiplin merupakan modal utama yang menentukan kinerja pegawai Kantor Pangkalan PLP Kelas II Tanjung Perak Surabaya. Pegawai yang memiliki tingkat kedisiplinan yang baik maka kinerjanya akan baik. Oleh karena itu diperlukan adanya pegawai yang berdedikasi dan berdisiplin tinggi dalam mengerjakan tugas pokok dan fungsinya sebagai abdi Negara dan abdi masyarakat. Manajemen memiliki beberapa fungsi yaitu *planning, organizing, actuating, dan controlling*. Fungsi satu dengan fungsi yang lain tidak dapat dipisahkan, karena suatu kegiatan akan berjalan dengan baik apabila fungsi satu didukung oleh fungsi lain. Salah satu fungsi yang cocok untuk meningkatkan kedisiplinan adalah fungsi pengawasan.

Saydam (2006) disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati segala norma peraturan yang berlaku disekitarnya, efisien kerja diperlukan adanya jam kerja yang produktif bagi pegawai. Didalam upaya menetapkan suatu disiplin pegawai yang menyangkut penetapan jam kerja, disiplin berpakaian, disiplin pelaksanaan pekerjaan, dan peraturan tentang apa yang dapat dan tidak dapat dilakukan harus dipatuhi oleh pegawai selama dalam instansi atau organisasi. Hal ini sangat diperlukan untuk meningkatkan kinerja pegawai dan sebagai tolak ukur dalam keberhasilan kerja maupun pencapaian tujuan pekerjaan. Penerapan disiplin kerja yang tepat dapat kita capai dengan mengandalkan profesionalisme kerja dengan sebuah motto "*the right man on the right place*", sehingga perlu *job description* yang jelas yang diberikan kepada pegawai.

Kondisi yang terjadi di Kantor Pangkalan PLP Kelas II Tanjung Perak Surabaya mengenai tingkat kedisiplinan adalah beberapa kali terlihat pegawai tidak bertugas pada waktu jam kerja, beberapa pegawai merasakan kelelahan,

kebosanan, dan kejenuhan dalam bekerja. Masih adanya pegawai yang berkeliaran pada waktu jam kerja, meninggalkan tempat kerja hanya untuk menonton TV, mengobrol yang tidak berkaitan dengan pekerjaan pada saat jam kerja atau meninggalkan tempat kerja hanya untuk merokok. Hal ini merupakan salah satu masalah terhadap rendahnya kinerja pegawai dari segi kedisiplinan.

Aspek terpenting dalam keberhasilan organisasi adalah adanya pengelolaan sumber daya manusia, yang tidak bisa di lepaskan dari motivasi kerja, pelatihan, kepemimpinan, komunikasi bahkan kerjasama tim. Dengan adanya pengetahuan dan ketrampilan yang semakin meningkat, bahkan dengan perubahan sikap, perilaku dan adanya koreksi terhadap kekurangan-kekurangan kinerja dibutuhkan untuk peningkatan kinerja dan produktivitas melalui pelatihan dan motivasi dari pimpinan atau organisasi .

Menurut Saeed & Asghar (2012), pelatihan di definisikan sebagai kegiatan yang terorganisir yang mempunyai tujuan untuk meningkatkan tingkat pengetahuan atau ketrampilan yang diperlukan pegawai. Selain itu efek dari pelatihan , kinerja pegawai akan meningkatkan efisiensi kerja dan mempunyai kontribusi untuk keberhasilan organisasi. Selain untuk meningkatkan ketrampilan kerja , adanya pelatihan dapat membantu pegawai untuk tanggung jawab yang lebih besar terhadap pekerjaannya, bahkan secara umum pelatihan akan bermanfaat untuk meningkatkan hasil kerja pegawai

Pelatihan merupakan proses meningkatkan pengetahuan dan ketrampilan pegawai, dan pelatihan dilakukan pada semua tingkat dalam organisasi, dan setelah pegawai mengikuti pelatihan , pegawai akan mengubah sikap sehingga dapat melakukan pekerjaannya lebih efektif, bahkan pelatihan yang dilakukan secara spesifik juga memberikan ketrampilan khusus atau membantu pegawai memperbaiki kekurangan dalam kinerja.

Menurut Sunyoto (2017) pelatihan pegawai adalah setiap usaha untuk memperbaiki performa pekerja pada suatu pekerjaan yang ada kaitannya dengan pekerjaan, tujuan diadakannya pelatihan itu sendiri adalah : (1) memperbaiki kinerja, dimana pelatihan dibutuhkan untuk mengisi kekurangan kinerja sesungguhnya dan kinerja terprediksi pegawai; (2) memutakhirkan keahlian para pegawai, dimana dengan pelatihan pegawai dapat secara efektif menggunakan teknologi-teknologi baru; (3) mengurangi waktu belajar, dimana ketika seleksi pegawai tidak sempurna, maka pelatihan sering diperlukan untuk mengisi gap antara kinerja pegawai yang diprediksikan dengan kinerja aktualnya; (4) memecahkan masalah operasional dimana pelatihan diberikan untuk membantu pegawai dalam memecahkan masalah-masalah operasional dan melaksanakan pekerjaan secara efektif; (5) promosi pegawai, dengan memotivasi pegawai melalui program pengembangan karir yang sistematis; (6) orientasi pegawai terhadap organisasi dengan melakukan upaya bersama agar ada orientasi pegawai terhadap organisasi dan pekerjaan; (7) Memenuhi kebutuhan pertumbuhan pribadi, dimana pelatihan dan pengembangan memainkan peran ganda dengan menyediakan aktivitas yang membuahkan efektivitas organisasi yang lebih besar dan meningkatkan pertumbuhan pribadi bagi semua pegawai

Permasalahan yang ada di Kantor Pangkalan PLP Kelas II Tanjung Perak Surabaya terutama terkait dengan adanya pegawai dengan latar belakang pendidikan yang belum sesuai dengan jabatan yang diemban, belum optimalnya kinerja pegawai khususnya terkait dengan berbagai program-program yang masih belum dapat terealisasi dengan baik, terutama dalam mengkomunikasikan berbagai program yang dilakukan pimpinan kepada pegawai untuk selanjutnya direalisasikan masih ditemukan miss komunikasi sehingga berdampak pada waktu kerja dan kualitas kerja yang menurun, selain

itu masih dijumpai adanya oknum pegawai yang tidak mampu bekerja secara professional seperti datang terlambat atau mangkir kerja, cara berpakaian

Bertolak dari permasalahan yang timbul di Kantor Pangkalan PLP Kelas II Tanjung perak Surabaya harus diupayakan agar semua itu dapat diatasi dengan baik, maka diperlukan upaya-upaya seperti membangkitkan motivasi yang positif sebagai penyemangat masing-masing individu pegawai dan peraturan dan sanksi yang tegas demi terciptanya disiplin kerja yang tinggi. Keadaan di ataslah yang melatarbelakangi penulis untuk mengadakan penelitian yang selanjutnya. Judul yang diangkat dalam tesis ini adalah **“Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Pelatihan pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Pangkalan Penjagaan Laut Dan Pantai Kelas II Tanjung Perak Surabaya”**.

1.2 Perumusan Masalah

Dari latar belakang masalah di atas, maka perlu di rumuskan terlebih dahulu masalah yang ada untuk menghindari kesalahan penafsiran yaitu:

1. Apakah Disiplin Kerja, Motivasi dan Pelatihan Kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai Pangkalan PLP Kelas II Tanjung Perak Surabaya?
2. Apakah Disiplin Kerja, Motivasi dan Pelatihan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Pangkalan PLP Kelas II Tanjung Perak Surabaya?
3. Diantara Disiplin Kerja, Motivasi dan Pelatihan Kerja mana yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pegawai Pangkalan PLP Kelas II Tanjung Perak Surabaya?

1.3 Tujuan Penelitian

Pembahasan masalah yang akan disajikan oleh penulis tidak lepas dari tujuan yang ingin dicapai. Adapun tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh variabel Disiplin Kerja, Motivasi dan Peatihan Kerja secara parsial terhadap kinerja pegawai di Pangkalan PLP Kelas II Tanjung Perak Surabaya.
2. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh variabel Disiplin Kerja, Motivasi dan Pelatihan kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai di Pangkalan PLP Kelas II Tanjung Perak Surabaya.
3. Untuk mengetahui diantara variabel Disiplin Kerja, Motivasi dan Pelatihan Kerja mana yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Pangkalan PLP Kelas II Tanjung Perak Surabaya.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Bagi Akademis

- a. Dapat dijadikan referensi bagi penulis lainnya yang melakukan penelitian mengenai pengaruh pengaruh antara Disiplin Kerja, Motivasi dan Pelatihan kerja terhadap kinerja pegawai.
- b. Memberikan masukan bagi pengembangan ilmu di jurusan manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) khususnya atau kajian bagi penelitian-penelitian berikutnya mampu memperbaiki dan menyempurnakan kelemahan dalam penelitian ini.

2. Bagi Praktis

- a. Untuk memenuhi syarat mendapatkan gelar Sarjana Ekonomi pada program Sarjana.

- b. Sebagai langkah penerapan ilmu pengetahuan yang diperoleh di kuliah yang berupa teori-teori ke dalam suatu kenyataan yang terjadi di lapangan, sehingga teori yang diperoleh dapat dipergunakan pada kondisi yang sesungguhnya.
- c. Untuk menambah wawasan dan pengetahuan bagi penulis berkaitan dengan dampak atau pengaruh antara Disiplin Kerja, Motivasi dan Pelatihan Kerja terhadap kinerja pegawai.