

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Perusahaan di era globalisasi kini harus menyediakan sumber daya manusia yang berkualitas, untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Maka dari hal tersebut, perusahaan perlu melakukan pengelolaan sumber daya manusia dengan semaksimalnya dalam meningkatkan kinerja pegawai. Sebab sumber daya manusia merupakan peran krusial dalam kegiatan perusahaan untuk terwujudnya kinerja pegawai yang optimal. Kinerja pegawai dapat meningkat apabila ditunjang dengan lingkungan kerja, kepuasan kerja, serta disiplin kerja pada perusahaan.

Disiplin sangat berperan krusial bagi pertumbuhan organisasi, khususnya dipergunakan guna memacu motivasi pegawai supaya bisa berdisiplin dalam menjalankan pekerjaannya baik secara kelompok ataupun perorangan. Selain hal tersebut, manfaat dari disiplin adalah dapat mendidik pegawai agar dapat patuh serta menyukai kebijakan, prosedur, ataupun peraturan yang ada, sehingga kinerja yang baik akan bisa dihasilkan. Disiplin kerja dalam pelaksanaannya harus dilakukan pengelolaan secara baik oleh pegawai sebab apabila kedisiplinan dari pegawai kurang maka akan kurang baik pula dalam bekerja, dan pada akhirnya bisa menurunkan kinerja instansi. Instansi pemerintah secara dasarnya haruslah mengutamakan pelayanan publik. Terkait hal ini, kinerja pegawai juga harus diperhatikan oleh instansi.

Kepuasan kerja yakni sesuatu yang penting diperhatikan terkait operasionalisasi di *Vessel Traffic Service* Surabaya. Kepuasan kerja pada konteks ini ialah perasaan dalam diri pegawai baik yang menyokong ataupun tidak yang menyangkut kondisi diri ataupun pekerjaannya. Kepuasan kerja juga merupakan sikap umum seseorang atas pekerjaan yang dijalani. Kondisi kerja yang sering kurang ideal, memenuhi standar kinerja, mengikuti aturannya dan kebijakan organisasi, pekerjaan menurut interaksi dengan rekan sekerja dan atasan, serta sebagainya. Koesmono (2014:45) memberikan definisi dari kepuasan kerja yakni sikap, perasaan, atau penilaian karyawan atau individu atas pekerjaan yang dijalankan serta erat kaitannya dengan lingkungan kerja yaitu kebutuhan dan keinginan yang terpenuhi lewat bekerja atau kegiatan kerja.

Selain disiplin dan kepuasan kerja, lingkungan kerja yang baik serta nyaman adalah rangkaian kegiatan yang memberi semangat untuk perilaku individu serta membawa kepada pencapaian sasaran perusahaan. Sidanti (2015:54) dalam penelitiannya menerangkan, lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai memiliki pengaruh signifikan. Sementara Priansa dan Suwatno (2016:291) memberikan pemaparan yaitu kepuasan kerja ialah kumpulan perasaan karyawan atas pekerjaannya, karyawan merasakan kesenangan atau tidak sebagai hasil interaksinya dengan lingkungan atau sebagai persepsi sikap mental karyawan atas pekerjaan yang dilakukan. Perasaan pegawai atas pekerjaannya merefleksikan perilaku dan sikapnya dalam bekerja di tempat kerjanya.

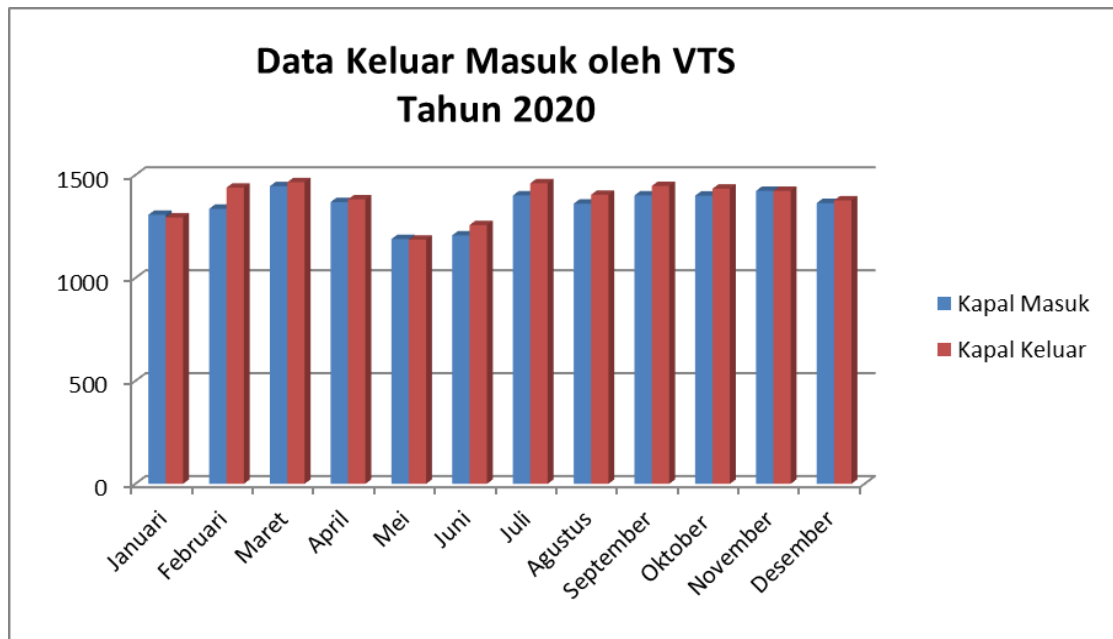
Vessel Traffic Service (VTS) yakni suatu sistem pemantauan lalu lintas laut dari Distrik Navigasi. Sistem ini serupa dengan pemantauan lalu lintas udara untuk pesawat. *Vessel Traffic Service* (VTS) merupakan Pelayanan lalu lintas kapal di wilayah yang ditentukan serta saling terhibung dan dilakukan menteri perhubungan

(pihak berwenang) yang perancangannya bertujuan guna menunjang peningkatan keselamatan kapal, menjaga lingkungan, efisiensi bernavigasi, yang berkemampuan dalam berinteraksi serta merespon berbagai situasi perkembangan lalu lintas kapal di wilayah VTS melalui penggunaan sarana berupa elektronika pelayanan dan perangkat radio.

Pelayanan yang disediakan oleh Stasiun VTS di antaranya yakni Pelayanan Informasi/INS (*Information Navigational Service*) yang merupakan layanan penyedia informasi penting untuk membuat keputusan melakukan navigasi di atas kapal serta secara tepat waktu diberikan sesuai yang dibutuhkan dan adalah layanan paling dasar yang harus setiap VTS sediakan. Pelayanan Bantuan Navigasi/NAS (*Navigational Assistance Services*) ini ialah sebuah layanan yang mempermudah dalam membuat keputusan (membantu berolah gerak atau bernavigasi dalam wilayah cakupan VTS di atas kapal serta melakukan monitoring atas dampaknya). TOS (*Traffic Organization Services*)/ Pelayanan Pengelolaan Lalu Lintas yakni suatu layanan untuk melakukan pengaturan atas pergerakan lalu lintas dalam lingkup cakupan VTS supaya menjadi efisien, aman, serta tidak memicu bahaya pada lingkungan dan mengantisipasi timbulnya situasi lalu lintas pelayaran yang berbahaya serta memberi pergerakan lalu lintas di dalam cakupan VTS yang tidak membahayakan lingkungan, dan lebih efisien dan aman.

Penulis memilih fokus penelitian pada *Vessel Traffic Service* Distrik Navigasi Kelas I Surabaya karena Pelabuhan Tanjung Perak menjadi pelabuhan tersibuk serta terbesar kedua di Indonesia sesudah pelabuhan di Jakarta, Tanjung Priok. Kondisi ini disebabkan, selain menjadi penghubung Indonesia wilayah timur, ini disebabkan juga oleh pertumbuhan perekonomian di wilayah provinsi Jawa Timur yang turut mengalami peningkatan. Kondisi tersebut berdampak kepada arus distribusi barang menuju dan dari wilayah Jawa Timur yang mengalami

peningkatan baik untuk barang dari perdagangan internasional ataupun barang dalam negeri (Syarifuddin, 2016:96). Dengan itu maka Kapal masuk dan keluar pada Pelabuhan Tanjung Perak oleh pemantauan *Vessel Traffic Service* Distrik Navigasi Kelas I Surabaya pada bulan ke bulan selalu bertambah, berikut dibawah ini grafik kapal keluar masuk pada pemantauan VTS:



Gambar 1.1 Kapal keluar Masuk oleh VTS Tahun 2020

Sumber : data diolah

Dari hasil grafik tersebut terlihat bahwa keluar-masuk kapal oleh VTS Surabaya berfluktuasi terhadap keluar-masuk kapal. Sehingga dibutuhkan kedisiplinan dalam mengatur kapal-kapal, kepuasan kerja yang baik, dan dibutuhkan lingkungan kerja kondusif sehingga penulis tertarik menjadikan “Pengaruh Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja Pada *Vessel Traffic Service* Surabaya” sebagai judul penelitian.

1.2 Rumusan Masalah

Mengacu uraian pada latar belakang penelitian di atas, penulis mengidentifikasi masalah, yaitu:

1. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai?
2. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai?
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui adanya pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.
2. Untuk mengetahui adanya pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai.
3. Untuk mengetahui adanya pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Aspek Akademis

Bisa memperluas wawasan pembaca ataupun peneliti selanjutnya yang memiliki ketertarikan terkait disiplin kerja, kepuasan kerja dan lingkungan kerja.

2. Aspek Pengembangan Ilmu Pengetahuan

Bisa dijadikan bahan rujukan serta kontribusi gagasan atau ide untuk penelitian berikutnya.

3. Aspek Praktis

Bisa memberi kontribusi untuk pengembang ilmu manajemen, terutama terkait ilmu manajemen sumber daya manusia menyangkut pengaruh disiplin kerja, kepuasan kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada *VTS* Surabaya.