

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas IV Pangkalan Susu adalah unit pelayanan teknis dibawah Direktorat Jenderal Perhubungan Laut yang bertugas melaksanakan pengaturan, pengendalian dan pengawasan kegiatan kepelabuhanan, keselamatan dan keamanan pelayaran pada pelabuhan, serta penyediaan dan pelayanan jasa kepelabuhanan yang diusahakan secara komersial dan bertanggung jawab kepada Direktur Jenderal Perhubungan Laut. Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas IV Pangkalan Susu dalam mewujudkan pelayanan jasa kepelabuhanan kepada masyarakat atau pengguna jasa yang berkualitas.

Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas IV Pangkalan Susu dalam penyelenggaraan kegiatan jasa kepelabuhanan dapat sesuai dengan sistem dan prosedur, sehingga mampu bersaing dengan pelabuhan lainnya dalam bidang jasa kepelabuhanan juga untuk menjamin akses dan mutu pelayanan kepada pengguna jasa secara merata dalam rangka meningkatkan pelayanan kepada masyarakat dalam hal ini memajukan perekonomian daerah sekitarnya, penyelenggaraan kegiatan jasa kepelabuhanan wajib berpedoman pada sistem dan prosedur pelayanan kapal dan barang dalam pelaksanaan pelayanan kegiatan jasa kepelabuhanan, yang dilaksanakan dengan memperhatikan ketepatan waktu, biaya terjangkau dan kepuasan pengguna jasa.

Pegawai Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas IV Pangkalan Susu merupakan salah satu sumber daya organisasi yang mempunyai nilai prakarsa dan memiliki peran penting dalam pemberdayaan sumber daya lainnya di dalam organisasi. Sistem pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) yang tepat merupakan kunci keberhasilan organisasi untuk mencapai tujuannya. Oleh karena itu, agar tujuan dan sasaran organisasi dapat dicapai, perlu adanya perhatian yang lebih dari organisasi terhadap upaya-upaya dalam meningkatkan kinerja pegawai.

Pentingnya kinerja pegawai dalam melaksanakan program kerja Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas IV Pangkalan Susu semakin dirasakan. Menurut Rivai (2009:88) menjelaskan kinerja adalah perilaku nyata yang diperlihatkan oleh pegawai sebagai prestasi kerja yang dihasilkan sesuai dengan peranannya dalam organisasi. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa kinerja adalah prestasi kerja seseorang, baik secara kuantitas maupun secara kualitas.

Penelitian yang berkaitan dengan kinerja pegawai telah banyak dilakukan oleh para peneliti terdahulu. Berdasarkan hasil penelusuran studi empiris diatas, variabel yang teridentifikasi mempengaruhi kinerja pegawai adalah motivasi kerja. Hasil penelitian dari Abdullah et.al. (2013), Ali et.al (2016), Milka et.al (2015), Noviansyah (2011) dan Saeed et.al (2016), kesemuanya menyatakan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Siagian (2014:77) menyatakan motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang mau dan rela mengerahkan kemampuan dalam bentuk keahlian atau keterampilan,

tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dalam rangka pencapaian tujuan organisasi. Seorang yang memiliki motivasi yang rendah mereka cenderung untuk memperlihatkan upaya yang tidak maksimal dalam melaksanakan pekerjaannya, sehingga semakin tinggi motivasi yang dimiliki oleh individu sebagai pegawai maka dapat meningkatkan kinerja pegawai itu sendiri. Dengan demikian, setiap organisasi perlu mengetahui apa yang menjadi motivasi para pegawainya, sebab faktor tersebut dapat menjadi salah satu faktor yang menentukan tinggi atau rendahnya motivasi seorang pegawai dalam melaksanakan pekerjaan. Fakta yang ditemukan pada pegawai Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas IV Pangkalan Susu menunjukkan masih ada pegawai yang terlambat masuk kerja dan pulang sebelum jam kerja. Dari data rekapitulasi absensi pegawai dapat dilihat bahwa rata-rata keterlambatan pegawai masuk kerja pada Tahun 2020 adalah 7.50% dan rata-rata pegawai yang pulang sebelum jam kerja adalah 12%. Kondisi ini merefleksikan bahwa motivasi kerja pegawai Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas IV Pangkalan Susu masih ada masalah.

Faktor lainnya yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas IV Pangkalan Susu adalah lingkungan kerja. Penelitian terdahulu dari Wibawa (2014), dan Muzammil (2014), keduanya menyatakan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Dessler (2008:133), menyatakan lingkungan kerja merupakan segala situasi yang terbentuk di dalam organisasi sebagai hasil interaksi antara atasan dengan bawahan, dan antara pegawai dengan pegawai lainnya. Hubungan

dalam lingkungan kerja ada empat karakter, yaitu personalisasi, partisipasi, ketertiban, dan kejelasan arah tugas serta tanggung jawab. Kelemahan yang terjadi di Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas IV Pangkalan Susu diantaranya masih kurangnya sarana prasarana kerja seperti ruang kerja yang masih kurang luas dan adanya gangguan jaringan internet.

Berdasarkan pada uraian diatas, maka peneliti akan melakukan penelitian dengan judul : **Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Kesyahbandaran Dan Otoritas Pelabuhan Kelas IV Pangkalan Susu.**

1.2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka beberapa permasalahan dalam penelitian ini diidentifikasi sebagai berikut :

1. Masih ada perencanaan kerja dari atasan belum sepenuhnya dapat terserap oleh bawahan.
2. Masih kurangnya sarana prasarana kerja seperti ruang kerja yang masih kurang luas dan adanya gangguan jaringan internet.
3. Masih ada pegawai yang telat masuk ke kantor.
4. Masih ada pegawai yang pulang kerja sebelum habis jam kantor.

1.3. Batasan dan Rumusan Masalah

1. Batasan Masalah

Berdasarkan uraian di atas, banyak faktor yang berpengaruh pada variabel kinerja pegawai, sehingga dalam penelitian ini peneliti membatasi kepada variabel independen yaitu motivasi kerja dan lingkungan kerja.

2. Rumusan Masalah

Berdasarkan batasan masalah yang telah diidentifikasi maka peneliti merumuskan masalah yang berkaitan dengan penelitian ini adalah :

- 1) Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Kesyahbandaran Dan Otoritas Pelabuhan Kelas IV Pangkalan Susu.
- 2) Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Kesyahbandaran Dan Otoritas Pelabuhan Kelas IV Pangkalan Susu.
- 3) Bagaimana pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Kesyahbandaran Dan Otoritas Pelabuhan Kelas IV Pangkalan Susu.

1.4. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Kesyahbandaran Dan Otoritas Pelabuhan Kelas IV Pangkalan Susu.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Kesyahbandaran Dan Otoritas Pelabuhan Kelas IV Pangkalan Susu.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Kesyahbandaran Dan Otoritas Pelabuhan Kelas IV Pangkalan Susu.

1.5. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat berguna untuk :

1. Manfaat Operasional.

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi acuan bagi Kantor Kesyahbandaran Dan Otoritas Pelabuhan Kelas IV Pangkalan Susu dalam menggunakan setiap informasi khususnya yang berhubungan dengan kinerja pegawai.

2. Manfaat Pengembangan Ilmu Pengetahuan

Hasil penelitian diharapkan mampu memberikan bukti empiris tentang hal-hal yang diteliti, disamping itu melalui penelitian ini dapat memberikan sumbangan konseptual yang konstruktif yang dapat bermanfaat dalam pengembangan ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia.

3. Sebagai referensi untuk penelitian sejenis dimasa yang akan datang.