

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yang sangat pesat ternyata membawa perubahan yang mendasar pada sendi-sendi kehidupan manusia. Perubahan-perubahan tersebut membawa dampak pada setiap individu untuk meningkatkan kinerja masing-masing pribadi dan masyarakat luas. Masalah sumber daya manusia secara historis dapat ditinjau dari perkembangannya sejak dulu. Bahkan masalah sumber daya manusia yang kelihatannya hanya merupakan masalah intern dari suatu organisasi, sesungguhnya mempunyai hubungan yang erat dengan sendi kehidupan manusia dan masyarakat yang telah menimbulkan berbagai konsepsi tentang sumber daya manusia dan statusnya dalam masyarakat di mana itu berada.

Salah satu masalah nasional yang dihadapi oleh bangsa Indonesia saat ini adalah penanganan terhadap rendahnya kualitas sumber daya manusia. Jumlah sumber daya manusia di Indonesia yang besar, apabila dapat didayagunakan secara efektif dan efisien akan bermanfaat untuk menunjang laju pembangunan nasional yang berkelanjutan. Agar dalam masyarakat tersedia sumber daya manusia yang handal diperlukan pendidikan yang berkualitas, penyediaan berbagai fasilitas sosial dan lapangan pekerjaan yang memadai. Tantangan utama yang sesungguhnya adalah bagaimana dapat menciptakan sumber daya manusia yang dapat menghasilkan kinerja optimal

untuk mencapai tujuan suatu organisasi.

Suatu organisasi baik itu bersifat profit maupun pelayanan publik dituntut dapat menampilkan kinerja terbaiknya secara konsisten guna pencapaian tujuan organisasinya. Salah satu faktor yang menentukan pencapaian kinerja organisasi dan tujuan organisasi adalah kinerja sumber daya manusianya dalam hal ini pegawai. Posisi Pegawai Negeri Sipil atau PNS, sebagai mesin birokrasi dituntut untuk bekerja secara efektif dan efisien dalam rangka memaksimalkan fungsi organisasi pemerintah. Selain tuntutan di atas, tanggungjawab yang lain adalah menjaga serta memperbaiki citra para pegawai di mata masyarakat, karena sering dianggap sebagai pegawai yang tidak memiliki inovasi kerja yang tinggi sehingga kinerja organisasi dinilai kurang optimal.

Kenavigasian menurut Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 17 Tahun 2008 tentang pelayaran adalah segala sesuatu yang berkaitan dengan Sarana Bantu Navigasi Pelayaran (SBNP), Telekomunikasi Pelayaran, Hidrografi dan Meteorologi, Alur dan Perlintasan, Pengerukan dan Reklamasi, Pemanduan, Penanganan Kerangka Kapal, Salvage dan Pekerjaan bawah air untuk kepentingan keselamatan pelayaran kapal.

Navigasi Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 17 Tahun 2008 tentang pelayaran adalah proses mengarahkan gerak kapal dari suatu titik ke titik yang lain dengan aman dan lancar serta untuk menghindari bahaya dan rintangan pelayaran. Distrik Navigasi menurut Keputusan Menteri Perhubungan Nomor 30 Tahun 2006 tentang Organisasi dan Tata Kerja adalah

Unit Pelaksana Teknis dibidang Kenavigasian di lingkungan Direktorat Jenderal Perhubungan Laut Departemen Perhubungan yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Direktur Jenderal Perhubungan Laut.

Untuk mewujudkan tugas dan fungsinya Distrik Navigasi Kelas I Belawan harus mempunyai sumber daya manusia (pegawai) dengan kinerja yang baik, sehingga dapat mewujudkan visi, misi, sasaran dan tujuan yang telah ditetapkan. Guna menjalankan roda organisasinya maka Distrik Navigasi Kelas I Belawan harus didukung dengan adanya pemberdayaan dan sikap kerja pegawai yang baik, sehingga kinerja instansi dapat tercapai.

Ada beberapa teori yang menjelaskan tentang kinerja seperti teori dari Robbins (2012:116) adalah akumulasi hasil akhir dari semua proses. Kegiatan kerja dan kegiatan tersebut bisa berupa tercapai target kerja yang diemban dalam satu periode, atau dapat pula mengemban tanggungjawab pekerjaan seefisien dan seefektif mungkin. Yang pasti dari hasil kegiatan tersebut, atasan perlu mengetahui apa yang menjadi faktor penyumbang kepada kinerja pegawai yang baik.

Rivai (2012:88) menjelaskan kinerja adalah perilaku nyata yang diperlihatkan oleh seseorang 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.

Masalah kinerja pegawai Distrik Navigasi Kelas I Belawan tidak terlepas dari target kerja yang harus terpenuhi. Kinerja pegawai akan

dikategorikan baik jika target kerja dapat terealisasi sesuai yang ditargetkan setiap tahunnya, begitu juga sebaliknya jika target kerja tidak terpenuhi maka kinerja pegawai dapat dikatakan belum baik. Fenomena yang terjadi diantaranya target kerja belum tercapai seluruhnya, masih ada keterlambatan proses administrasi dan kualitas hasil kerja pegawai juga masih belum optimal.

Untuk mendukung tercapainya kinerja pegawai maka banyak faktor yang dapat mempengaruhinya, salah satu diantaranya adalah *empowerment* atau pemberdayaan. Dimana pemberdayaan dianggap mampu menumbuhkan dan meningkatkan kreativitas para pegawai. Sedangkan kreativitas sendiri merupakan landasan bagi tumbuh berkembangnya inovasi. Pegawai yang memiliki kreativitas akan selalu mencari cara atau metode baru yang murah dan tepat dalam upaya untuk menghasilkan suatu hasil kerja yang berkualitas. Pegawai yang kreatif juga memberikan andil yang besar bagi terciptanya inovasi kerja suatu organisasi, Mangkunegara (2013:55). Oleh karena itu, pemberdayaan dipandang menjadi bagian yang penting dalam rangka menjamin kelangsungan hidup organisasi dalam lingkungan yang kompetitif. Pemberdayaan dilakukan di dalam organisasi dengan fokus pada penyediaan jasa pelayanan. Melalui konsep ini, pegawai diberi wewenang dan tanggung jawab yang lebih besar dalam mengambil keputusan. Untuk itu dibutuhkan komunikasi atau saling tukar menukar informasi dan pengetahuan antara atasan dan bawahan sehingga para pegawai dapat benar-benar memahami tugasnya dan dapat memberikan kontribusi yang nyata pada pencapaian

prestasi organisasi. Hal ini didukung dengan penelitian terdahulu dari Zubaedi (2017), dan Pranoto, Paulus Sugiyono. (2014) yang menyatakan pemberdayaan berpengaruh signifikan dalam meningkatkan kinerja.

Selain program pemberdayaan penting untuk peningkatan kinerja pegawai Distrik Navigasi Kelas I Belawan, maka sikap kerja dari pegawai juga harus mendapat perhatian. Menurut Ivancevich (2009:88), sikap kerja merupakan keadaan mental yang dipelajari dan diorganisasikan melalui pengalaman, menghasilkan pengaruh spesifik pada respons seseorang terhadap orang lain, objek, dan situasi yang berhubungan. Teori Robbins (2015:116), menyatakan bahwa orang mencari kesesuaian antara keyakinan dan perasaan mereka terhadap objek dan menyatakan bahwa modifikasi sikap dapat dilakukan dengan mengubah sisi perasaan atau keyakinan tersebut, teori tersebut berpendapat bahwa kognisi, afeksi dan perilaku menentukan sikap dan bahwa sikap pun pada akhirnya menentukan kognisi, afeksi dan perilaku.

Studi empiris yang menjelaskan bahwa sikap kerja berpengaruh atau tidak berpengaruh terhadap kinerja, pertama penelitian dari Noviansyah (2011) menguji tentang pengaruh sikap kerja terhadap kinerja, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi pada 65 staf PT. Perkebunan Minanga Ogan Baturaja. Hasil penelitian menjelaskan bahwa bahwa sikap kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Kedua penelitian dari Liao (2012), menguji tentang *work values, work attitudes and job performance of Green Energy Industry Employee in Taiwan* pada 485 pegawai dan direktur

dari 48 organisasi *green energy*, hasil penelitian menjelaskan bahwa sikap kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja. Berdasarkan penelitian terdahulu tersebut yang menguji pengaruh sikap kerja terhadap kinerja mempunyai hasil yang berbeda, oleh karena itu perlu kiranya dilakukan penelitian lanjutan untuk memperjelas hubungan kausal antara sikap kerja terhadap kinerja

Berdasarkan pada uraian diatas, maka dapat peneliti simpulkan bahwa kinerja pegawai yang dalam hal ini merupakan variabel yang penting di Distrik Navigasi Kelas I Belawan. Oleh karena itu peneliti tertarik melakukan penelitian ilmiah dengan judul : **Pengaruh Pemberdayaan dan Sikap Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Distrik Navigasi Kelas I Belawan.**

1.2. Identifikasi Masalah

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

1. Target kerja belum tercapai seluruhnya
2. Masih ada keterlambatan proses administrasi
3. Kualitas hasil kerja pegawai juga masih belum optimal
4. Masih ada pegawai yang terlambat masuk kerja dan pulang sebelum jam kerja.
5. Masih kurangnya kemauan pegawai untuk berkompetisi dalam pelaksanaan tugas
6. Masih belum optimalnya koordinasi dalam mendukung mekanisme *teamwork*

dalam bekerja

1.3. Batasan dan Rumusan Masalah

1. Batasan Masalah

Berdasarkan uraian di atas, banyak faktor yang berpengaruh pada variabel kinerja pegawai Distrik Navigasi Kelas I Belawan, sehingga dalam penelitian ini peneliti membatasi kepada variabel independen yaitu pemberdayaan dan sikap kerja

2. Rumusan Masalah

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

- 1) Apakah ada pengaruh pemberdayaan terhadap kinerja pegawai Distrik Navigasi Kelas I Belawan.
- 2) Apakah ada pengaruh sikap kerja terhadap kinerja pegawai Distrik Navigasi Kelas I Belawan.
- 3) Apakah ada pengaruh pemberdayaan dan sikap kerja terhadap kinerja pegawai Distrik Navigasi Kelas I Belawan.

1.4. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pemberdayaan terhadap kinerja pegawai Distrik Navigasi Kelas I Belawan.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh sikap kerja terhadap kinerja pegawai Distrik Navigasi Kelas I Belawan.

3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pemberdayaan dan sikap kerja terhadap kinerja pegawai Distrik Navigasi Kelas I Belawan.

1.5. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat berguna untuk :

1. Manfaat Operasional.

Pada pelaksanaan kegiatan operasional manajemen Distrik Navigasi Kelas I Belawan khususnya dalam mengatur pegawai yang mempunyai fungsi strategis pada organisasi, hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi acuan bagi Distrik Navigasi Kelas I Belawan dalam menggunakan setiap informasi khususnya yang berhubungan dengan variabel yang diteliti.

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.