

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Dalam sebuah organisasi/instansi sumber daya manusia adalah aset yang paling berperan untuk instansi. Manusia mempunyai peranan yang sangat penting dalam pencapaian suatu organisasi, pada penelitian ini peneliti melatarbelakangi pengaruh kemampuan kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Unit Pelaksana Teknis Pelabuhan Perikanan Pondokdadap Malang yang biasa disebut UPT PPP Pondokdadap Malang. UPT PPP Pondokdadap Malang merupakan instansi pemerintahan yang bergerak pada bidang jasa dan tugas teknis kedinasan pada bidang pelayanan, tata kelola dan ketata usahaan. Sumberdaya manusia yang berpotensi sangat dibutuhkan agar pimpinan maupun pegawai mampu memberikan kinerja yang optimal dan menjalankan tugas dengan baik untuk mencapai tujuan instansi/organisasi tersebut. Kemampuan kerja yang tinggi dapat membantu pegawai UPT PPP Pondokdadap Malang dalam melaksanakan tugas sehingga akan lebih mudah menyelesaikan tugas pegawai. Dari wawancara dengan Bapak Rusman Suparno, S. Pi di kantor instansi UPT PPP Pondokdadap Malang ada beberapa kendala yang dihadapi. Adapun kendala tersebut adalah yang pertama kemampuan kerja setiap pegawai yang berbeda-beda dikarenakan hal ini merupakan hal yang bersifat individual. Individual yang dimaksud pada setiap pegawai UPT PPP Pondokdadap Malang dikarenakan tingkat pendidikan formal setiap pegawai tidak sama rata, ada beberapa pegawai berpendidikan terakhir

SLTP/Sederajat dan juga SLTA/Sederajat hingga pegawai yang berpendidikan terakhir Strata 1 (S1) . Dari perbedaan pendidikan di setiap pegawai mempengaruhi kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai, tidak hanya pada tingkat pendidikan pada tingkat pengalaman kerja atau masa kerja di UPT PPP Pondokdadap Malang juga berbeda pegawai yang memiliki pengalaman kerja atau masa dalam bekerja yang lama akan mempunyai tingkatan kemampuan yang lebih tinggi dibandingkan dengan tingkat kemampuan kerja pegawai yang baru. Sehingga kemampuan kerja merupakan kontribusi yang sangat besar pada kinerja pegawai. Sehingga dalam hal ini kemampuan kerja peneliti simpulkan sebagai kapasitas individual untuk mengerjakan tugas masing-masing dalam suatu pekerjaan tertentu.

Selain kendala kemampuan kerja, kendala yang kedua yaitu motivasi kerja pegawai di UPT PPP Pondokdadap Malang yang mana pada kendala ini merupakan sesuatu yang harus lebih diperhatikan karena motivasi kerja sangat berperan penting bagi keberlangsungan produktivitas suatu organisasi ataupun instansi. Tanpa adanya motivasi kepentingan instansi tidak akan tercapai, namun jika pegawai memiliki motivasi yang tinggi untuk bekerja sama hal ini menjadi suatu dorongan untuk keberhasilan instansi dalam tercapainya tujuan. Berdasarkan hasil wawancara peneliti dengan salah satu pegawai pada berbagai bidang di kantor UPT PPP Pondokdadap Malang terdapat beberapa kendala tentang motivasi kerja pegawai di kantor UPT PPP Pondokdadap Malang diantaranya yaitu yang pertama : Masih terdapat pegawai yang tidak semangat dalam bekerja dan lebih banyak waktu luang untuk bersantai dibandingkan dengan bekerjanya, kedua : Masih terdapat

pegawai apabila ada kesalahan dalam bekerja kurang berinisiatif untuk memperbaiki atau menyelesaikan kesalahan tersebut, ketiga : Masih terdapat pegawai yang kurang antusias memberikan ide baru untuk penyelesaian tugasnya, keempat : Masih terdapat sebagian pegawai yang dalam penyelesaian tugasnya tidak tepat waktu. Dari permasalahan tersebut dapat dilihat bahwa masih kurangnya tanggung jawab, inisiatif dan kurang antusiasnya pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya. Sehingga motivasi kerja sangat dibutuhkan pada setiap individu agar dapat mencapai tujuan organisasi dengan baik dan optimal hal tersebut dapat membuat setiap seseorang menjadi semangat dan memiliki dukungan/dorongan untuk memberikan yang terbaik bagi organisasi/instansi.

Selain itu pada wawancara yang dilakukan peneliti dengan beberapa pegawai dari bagian pelaksanaan tugas yang berbeda yaitu dibagian pelayanan,tata kelola dan tata usaha terdapat kendala lingkungan kerja pada kantor UPT PPP Pondokdadap Malang. Pada titik ini lingkungan kerja dapat menciptakan hubungan kerja terikat pekerjaan di lingkungannya dan pada umumnya karyawan mengharapkan lingkungan kerja yang aman, tentram, bebas kebisingan, bersih dan aman, bebas dari segala ancaman dan gangguan yang mungkin mengganggu pekerjaan. Lingkungan kerja yang stabil memungkinkan karyawan bekerja lebih antusias untuk mencapai hasil kerja yang dibutuhkan. Pada wawancara dengan beberapa pegawai pada bagian pelayanan terdapat kendala ruangan kerja yang kurang luas sehingga ruang gerak dalam melakukan pekerjaan kurang leluasa dan tempat untuk dokumen arsip kurang memadai sehingga ruangan tempat kerja terlihat sempit. Pada wawancara dengan beberapa pegawai bagian tata kelola

terdapat kendala ruangan yang kurang adanya sirkulasi udara membuat ruangan kurang mendapatkan udara segar dari luar walaupun terdapat pendingin ruangan namun udara segar yang seharusnya didapat disetiap pagi yang merupakan oksigen yang baik bagi kesehatan kurang didapatkan. Adapun wawancara dengan beberapa pegawai pada bagian tatausaha kendala lingkungannya yaitu kebisingan yang ditimbulkan dari luar ruang kerja yang sampai terdengar kedalam ruang kerja sehingga kurangnya konsentrasi dalam melakukan pekerjaan berpengaruh pada hasil yang dikerjakan pegawai.

Kinerja seorang pegawai dalam suatu organisasi/instansi dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, baik dari dalam diri sendiri maupun dari lingkungan kerja itu sendiri. Menurut Gibson, faktor-faktor penentu kinerja karyawan dapat dikelompokkan menjadi tiga faktor utama antara lain: Variabel pribadi meliputi keterampilan, kemampuan, pengalaman kerja, latar belakang keluarga, tingkat sosial ekonomi dan faktor demografi. Faktor kedua adalah variabel organisasi termasuk kepemimpinan, sumber daya sumber daya lainnya, desain pekerjaan, struktur organisasi, dan lain-lain. Faktor terakhir adalah variabel psikologis termasuk motivasi, kepribadian, persepsi pekerjaan, sikap terhadap pekerjaan, dan lain-lain. Hal ini dapat peneliti simpulkan dari beberapa faktor yang menentukan kinerja pegawai dalam permasalahan diatas terdapat faktor variabel individu yaitu kemampuan kerja, faktor variabel organisasi yaitu lingkungan kerja dan faktor variabel psikologi yaitu pada motivasi kerja. Hal ini mengapa kinerja karyawan adalah salah satu faktor kunci yang dapat mempengaruhi kemajuan suatu organisasi/ instansi,

Semakin tinggi kinerja pegawai maka semakin mudah untuk mencapai tujuan organisasi dan sebaliknya jika kinerja pegawai rendah maka semakin sulit tujuan organisasi tercapai. Kinerja merupakan sesuatu yang tidak dapat dipisahkan dari suatu organisasi/instansi karena kinerja merupakan suatu tolak ukur untuk dapat melihat kemampuan pegawai dari segala sudut pandang dikarenakan kinerja dapat dilihat melalui evaluasi perilaku untuk mencerminkan pelaksanaan pekerjaan.

Dari beberapa sumber yang peneliti dapatkan baik saat wawancara langsung dengan salah satu pegawai UPT Pelabuhan Perikanan Pantai Pondokdadap Malang yaitu Ibu Eva Ratnasari maupun dari sumber website infopondokdadap.com yaitu UPT Pelabuhan Perikanan Pantai Pondokdadap adalah UPT yang berada dibawah naungan Bidang Perikanan Tangkap Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Jatim yang telah ditetapkan pada Peraturan Gubernur Jatim No 74 Tahun 2018. UPT ini memiliki tugas untuk dapat melaksanakan tugas teknis pada bidang pelayanan teknis, ketatausahaan maupun tata kelola. Asal muasal dibentuknya pelabuhan perikanan pantai pondokdadap yaitu pada awal dikeluarkannya Surat Keputusan Kepala Dinas Kelautan Dan Perikanan Provinsi Jatim Nomor 23 Tahun 1992 tentang BPPPI (Badan Pengelola Pangkalan Pendaratan Ikan Pondokdadap. Pada tahun 2004 tepatnya pelabuhan berstatus sebagai pelabuhan perikanan pantai mengacu pada Keputusan Menteri Kelautan dan Perikanan Nomor: 12/MEN/2004. Tahun 2010 DKP Provinsi Jatim membentuk Unit Pengelola Pelabuhan Perikanan Pantai Pondokdadap yang berlangsung selama dua tahun sampai dikeluarkannya Keputusan Kepala Dinas Provinsi Jawa Timur Nomor : 188.4/11829/116.01/2014 yang mana pengelola diganti menjadi

instalasi yang berada dibawah UPT PP Tamperan. Tahun 2016 dikeluarkannya Peraturan Gubernur Jawa Timur Nomor: 115 Tahun 2016 yang mana status instalasi dilimpahkan pada Unit Pelaksana Teknis Pelabuhan dan Pengelolaan Sumberdaya Kelautan dan Perikanan sehingga tugas dan fungsinya bukan hanya pada bidang operasional pelabuhan saja melainkan juga melaksanakan tugas pada bidang pengelolaan dan pengawasan SDKP yang meliputi : pemantauan usaha pelestarian SDKP dan pengawasan patroli perairan selama dua tahun. Pada tahun 2018 sampai dengan sekarang UPT P2SKP berubah menjadi UPT PPP Pondokdadap Malang sesuai dengan Peraturan Gubernur Jatim No. 74 Tahun 2018. UPT PPPP Malang saat ini fokus terhadap tugas dan fungsinya pada bidang pelayanan teknis, pelayanan usaha dan tata kelola.

Peran sumber daya manusia didalam melakukan capaian tugas untuk meningkatkan SDM merupakan hal yang perlu diperhatikan. Berdasarkan dari uraian di atas, alasan peneliti mengambil judul penelitian ini karena peneliti menganggap bahwa permasalahan permasalahan yang telah di temui masih ada yang belum terjawab, maka peneliti menentukan judul **“Pengaruh Kompetensi Kerja, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Pelabuhan Perikanan Pantai Pondokdadap Malang”**

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian ini, maka dapat peneliti rumuskan permasalahan – permasalahan sebagai berikut:

1. Apakah kemampuan kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai di kantor UPT PPP Pondokdadap Malang?
2. Apakah kemampuan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai di kantor UPT Pelabuhan Perikanan Pondokdadap Malang ?
3. Apakah motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai di kantor UPT Pelabuhan Perikanan Pondokdadap Malang ?
4. Apakah lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai di kantor UPT Pelabuhan Perikanan Pondokdadap Malang ?

C. Tujuan Penelitian

Adapun dari rumusan masalah penelitian diatas, maka tujuan penelitian adalah sebagai berikut:

1. Untuk dapat mengetahui pengaruh simultan kemampuan kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di UPT PPP kantor Pondokdadap Malang.
2. Untuk dapat mengetahui pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai di UPT PPP kantor Pondokdadap Malang.
3. Untuk dapat mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di UPT PPP kantor Pondokdadap Malang.
4. Untuk dapat mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di UPT PPP kantor Pondokdadap Malang.

D. Kegunaan Penelitian

Kegunaan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Praktis

a. Untuk UPT PPP Pondokdadap Kantor Malang

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan dan memberikan masukan bagi UPT Jurusan PPP Pondokdadap Malang dan dapat dijadikan sebagai informasi tentang pentingnya persepsi kemampuan kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja untuk meningkatkan kinerja pegawai UPT PPP Pondokdadap Malang .

b. Untuk Peneliti

Dapat memberikan informasi dan pengetahuan yang lebih detail mengenai persepsi kemampuan kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai

c. Untuk Akademisi

Dapat memberikan masukan dan tambahan informasi yang bermanfaat bagi pembaca dan dapat dijadikan referensi bagi kepentingan para ilmuan.

2. Manfaat Teoritis

Diharapkan bisa memberikan manfaat untuk memberikan wawasan dan pengetahuan mengenai kemampuan kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai serta sebagai sarana pengembangan ilmu pengetahuan secara teoritis untuk pertimbangan penelitian yang akan dilakukan dimasa selanjutnya.