

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Pembangunan nasional tidak hanya merupakan pembangunan yang berorientasi pada sisi fisik, melainkan juga pembangunan Sumber Daya Manusia (SDM) agar berguna secara maksimal dalam mendukung pembangunan, baik sebagai subjek maupun objek utama dari pembangunan itu sendiri. Pembangunan nasional yang mampu berhubungan secara langsung dengan partisipasi atau andil dari sekelompok masyarakat, tentu akan memiliki posisi yang sangat strategis kedudukannya. Pemerintah akan selalu berupaya untuk melakukan penyelenggaraan pemerintahan, pelaksanaan pembangunan dan pelayanan sektor publik dengan optimal.

Sebuah organisasi tentu memiliki tujuan dalam pendiriannya, mulai dari pengelolaan sampai pada pencapaian tujuan hanya akan tercapai jika kegiatan yang dilaksanakan dalam organisasi tersebut dijalankan dengan terarah, sungguh-sungguh, serta sesuai dengan rencana awal yang telah ditetapkan. Sumber daya manusia mempunyai kedudukan yang penting bagi sebuah organisasi dalam hal ini karyawan atau pegawai yang berkinerja tinggi berperan domain dalam menjalankan perusahaan atau instansi karena berperan sebagai operasional. Oleh karena itu organisasi perlu menghargai aspek dalam diri pegawai atau karyawan agar terciptanya pegawai yang berkualitas, efektif dan unggul (Bruce: 2013). Guna mewujudkan pencapaian dimaksud, sehingga sangat jelas bahwa

profesionalisme, kejujuran, rasa tanggung jawab, disiplin dan motivasi kerja pegawai negeri sipil (PNS) sangat diperlukan baik pada pegawai negeri tingkat pusat maupun pegawai negeri tingkat daerah, tentunya juga harus disertai dengan pengawasan secara berkesinambungan dalam rangka mewujudkan tujuan organisasi.

Dalam suatu organisasi efektivitas kerja merupakan suatu hal yang penting di dalam menunjang keberhasilan dari tujuan organisasi. Hal ini berhubungan langsung dengan SDM karyawan atau pegawai yang bekerja dalam suatu organisasi atau instansi. Menurut Barnan dalam Purawirosenton (2010:20) yang menyatakan bahwa karyawan atau pegawai akan bekerja dengan efektif apabila ia didorong dengan kedisiplinan kerja yang tinggi, motivasi kerja yang timbul dari dalam diri serta dilakukan pengawasan yang baik dalam organisasi tersebut. Disiplin menjadi ponit yang sangat penting terutama digunakan untuk memotivasi pegawai agar dapat mendisiplinkan diri dalam melaksanakan pekerjaan, baik secara perorangan ataupun kelompok. Selain manfaat tersebut, disiplin juga mampu digunakan sebagai media untuk mendidik pegawai patuh dan mulai menyenangi peraturan atau prosedur, maupun kebijakan yang ada. Oleh sebab itu, disiplin yang baik akan dapat mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya.

Hal penting yang juga harus dimiliki oleh setiap pegawai dalam upaya meningkatkan efektivitas kerja adalah dengan menumbuhkan motivasi. Motivasi memiliki peran penting dan bersifat langsung dengan kinerja. Karena kedudukan dan hubungannya itu, maka sangatlah strategis jika pengembangan kinerja

individual seorang pegawai dimulai dari peningkatan motivasi kerja, pegawai dan organisasi merupakan dua hal yang tidak bisa dipisahkan. Unsur pegawai memiliki peranan utama dalam mewujudkan tujuan organisasi atau pemerintahan. Pegawai yang memiliki sikap disiplin yang baik dan motivasi kerja yang tinggi, maka laju roda organisasi tentunya akan berjalan dengan baik, dan akhirnya akan menghasilkan pencapaian dan kinerja yang baik bagi organisasi tersebut. Di sisi lain, bagaimana mungkin roda organisasi berjalan baik, jika pegawai bekerja tidak produktif, artinya pegawai tidak memiliki semangat kerja yang tinggi, tidak ulet dalam bekerja dan memiliki moral yang rendah.

Selain disiplin kerja dan motivasi, dalam rangka meningkatkan efektivitas kerja pegawai juga dapat dilakukan dengan adanya pengawasan yang baik dari pimpinan. Jika mereka dalam melaksanakan aktivitas pekerjaannya mampu dilakukan dengan baik dan menghasilkan hasil kerja yang baik, maka akan tercapai efektivitas kerja yang maksimal, sedangkan tujuan pengawasan tersebut merupakan hasil pelaksanaan pekerjaan diperoleh secara berdaya guna dan berhasil guna sesuai dengan rencana yang telah ditentukan, sehingga dengan pengawasan, pegawai merasa terdorong untuk bekerja lebih baik dan kemudian menghasilkan pencapaian yang memuaskan bagi instansi atau lembaganya.

Tabel 1.1
Rekapitulasi Data Absensi Pegawai
Kantor Unit Penyelenggara Pelabuhan Jepara Tahun 2014-2016

Tahun	Jumlah Pegawai Datang Terlambat	Jumlah Pegawai Pulang Cepat	Jumlah Pegawai Tidak Masuk
2014	4,52 %	4,21 %	2,36 %
2015	3,71 %	4,19 %	2,17 %
2016	3,83 %	4,05 %	2,12 %

Sumber : Data absensi, Bag. Kepegawaian Th. 2016

Berdasarkan tabel yang didapat dari observasi awal, menunjukkan bahwa disiplin kerja yang telah dicapai pegawai pada Kantor Unit Penyelenggara Pelabuhan Jepara berada dalam kategori baik, hal ini dibuktikan dengan diraihnya piagam penghargaan Menteri Perhubungan tahun 2016 dalam kategori “Terbaik ke-2 (dua) penyajian Laporan Keuangan T.A 2016”, tetapi masih dirasa belum maksimal. Hal ini dapat dinilai dari cara kerja pegawai yang responsif, kemampuan penggunaan sarana penunjang dan fasilitas pendukung yang mampu menunjang pelaksanaan tugas, dan juga pelaksanaan pekerjaan yang sesuai dengan prosedur kerja dan peraturan yang berlaku. Namun disisi lain, masih terdapat penyimpangan yang dilakukan oleh pegawai misalnya adanya kekurangtertiban pegawai dalam mentaati jam kerja yang diwajibkan, dan masih kurang maksimalnya beberapa pegawai dalam menggunakan alat dan fasilitas pendukung pekerjaan sehingga dapat menghambat penyelesaian pekerjaan.

Dari perolehan data melalui observasi awal, hasil menunjukkan bahwa permasalahan yang di hadapi pada Kantor Unit Penyelenggara Pelabuhan Jepara adalah menurunnya pencapaian efektivitas kerja pada Tahun 2016, hal ini terlihat dari sisi realisasi anggaran yakni menurunnya penyerapan anggaran terhadap realisasi output yakni hanya tercapai 90, 82 %. Dengan demikian, suatu upaya

untuk dapat meningkatkan efektivitas kerja dengan permasalahan tersebut diduga faktor disiplin kerja, motivasi dan pengawasan pegawai. Berikut ini adalah tabel tingkat penyerapan anggaran sebagai data awal oservasi.

Tabel 2.2
Data Penyerapan
Daftar Isian Pelaksanaan Anggaran (DIPA)
Kantor Unit Penyelenggara Pelabuhan Jepara Tahun 2012-2016

TAHUN	PAGU DIPA	REALISASI	PROSENTASE
2012	13.002.144.000	12.267.853.468	94,35 %
2013	17.012.163.000	16.219.072.265	95,33 %
2014	28.350.889.000	27.213.717.943	95,99 %
2015	6.108.601.000	5.465.186.330	89,47 %
2016	7.235.456.000	6.570.976.500	90,82 %

Sumber Data : <http://e-monitoring.dephub.go.id> (Maret, 2017).

Dari pemaparan di atas, menunjukkan bahwasannya terdapat permasalahan efektivitas kerja pegawai yang terlihat menurun yang diduga sebagian besar dipengaruhi oleh kedisiplinan, motivasi dan pengawasan yang dilakukan di Kantor Unit Penyelenggara Pelabuhan Jepara. Berdasarkan hal tersebut, maka diperlukan upaya-upaya yang dapat meningkatkan kembali efektivitas kerja pegawai. Masalah yang kemudian timbul yakni apakah disiplin pegawai, motivasi dan pengawasan secara signifikan dapat meningkatkan efektivitas kerja pegawai ke arah yang lebih baik atau justru sebaliknya. Sehubungan dengan hal tersebut, maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian lebih lanjut dengan menentukan judul penelitian **“PENGARUH DISIPLIN KERJA, MOTIVASI DAN PENGAWASAN TERHADAP EFEKTIVITAS KERJA PEGAWAI PADA KANTOR UNIT PENYELENGGARA PELABUHAN JEPARA”**.

1.2 Batasan Penelitian

Untuk dapat memudahkan penelitian ini dan agar penelitian memiliki arah yang jelas dalam menginterpretasikan fakta dan data kedalam penulisan skripsi, maka terlebih dahulu diperlukan untuk dilakukan batasan permasalahannya. Ruang lingkup masalah penelitian dibatasi pada disiplin kerja, motivasi, pengawasan dan efektivitas kerja pegawai. Objek penelitian dilakukan pada Kantor Unit Penyelenggara Pelabuhan Jepara.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang sudah diuraikan sebelumnya, yaitu disiplin kerja, motivasi, pengawasan dan efektivitas kerja pegawai pada Unit Penyelenggaraan Pelabuhan Jepara, sehingga dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap efektivitas kerja yang dimiliki pegawai Kantor Unit Penyelenggara Pelabuhan Jepara?
2. Bagaimana pengaruh motivasi terhadap efektivitas kerja pegawai Kantor Unit Penyelenggara Pelabuhan Jepara?
3. Bagaimana pengaruh pengawasan terhadap efektivitas kerja yang dimiliki pegawai Kantor Unit Penyelenggara Pelabuhan Jepara?
4. Bagaimana pengaruh disiplin kerja, motivasi dan pengawasan secara simultan terhadap efektivitas kerja yang dimiliki pegawai Kantor Unit Penyelenggara Pelabuhan Jepara?

1.4 Tujuan Penelitian

Merujuk kepada pemaparan pada latar belakang penulisan dan perumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian yang ingin dicapai adalah :

1. Untuk menganalisis disiplin kerja pegawai pada Kantor Unit Penyelenggara Pelabuhan Jepara dan pengaruhnya terhadap evektifitas kerja pegawai Kantor Unit Penyelenggara Pelabuhan Jepara.
2. Untuk menganalisis motivasi kerja pegawai Kantor Unit Penyelenggara Pelabuhan Jepara dan pengaruhnya terhadap evektifitas kerja pegawai kantor Unit Penyelenggara Pelabuhan Jepara.
3. Untuk menganalisis pengawasan pegawai kantor Unit Penyelenggara Pelabuhan Jepara dan pengaruhnya terhadap evektifitas kerja pegawai kantor Unit Penyelenggara Pelabuhan Jepara.
4. Untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja, motivasi dan pengawasan secara simultan terhadap efektivitas kerja yang dimiliki pegawai Kantor Unit Penyelenggara Pelabuhan Jepara.

1.5 Manfaat Penelitian

Manfaat dari hasil penelitian ini diharapkan mampu memberikan hal-hal yang bermanfaat pada aspek berikut :

- Manfaat Akademis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dan wawasan penulis terutama yang berkaitan dengan teori tentang efektivitas kerja pegawai dan sebagai bahan referensi bagi mereka yang berkeinginan untuk melakukan penelitian lebih lanjut pada bidang yang sama.

- **Manfaat Praktis**

Secara praktis, penelitian ini dapat dijadikan sebagai sumber informasi akademis, media sumbang saran dan masukan bagi pemerintah khususnya kantor Unit Penyelenggara Pelabuhan Jepara dalam melakukan berbagai pertimbangan pengambilan keputusan atau dijadikan acuan dalam rangka meningkatkan efektivitas kerja pegawainya.

- **Manfaat bagi Peneliti**

Dengan dilakukannya penelitian ini diharapkan dapat menambah dan memperluas wawasan pengetahuan dalam penulisan karya ilmiah (skripsi) terkait dengan masalah yang diteliti, serta merupakan tugas akhir bagi penulis dalam menyelesaikan pendidikan sarjana.

1.6 Sistematika Penulisan

Penulisan penelitian ini disusun dengan sistematika sebagai berikut.

1. **Bagian Awal**, terdiri atas:

Halaman judul, halaman pengesahan, halaman persetujuan, pernyataan keaslian skripsi, abstraksi, kata pengantar, daftar isi, daftar tabel, daftar gambar dan daftar lampiran.

2. **Bagian Isi**, terdiri dari:

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini berisi latar belakang masalah, ruang lingkup masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini berisi landasan teori, bahasan-bahasan hasil penelitian terdahulu yang relevan dengan penelitian, kerangka pemikiran teoritis, rumusan hipotesis.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini berisi variabel penelitian dan definisi operasional, jenis dan sumber data, populasi, sampel, ukuran sampel, dan teknik pengambilan sampel, metode pengumpulan data, metode pengolahan data, metode analisis yang digunakan dalam menganalisa data yang telah diperoleh.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini memuat uraian tentang gambaran umum obyek penelitian, deskripsi responden, deskripsi variabel, analisis data, dan pembahasan.

BAB V PENUTUP

Bab ini berisi tentang kesimpulan hasil penelitian dan saran

3. Bagian Akhir, terdiri dari:

Daftar Pustaka dan Lampiran-lampiran