

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Setiap instansi memerlukan sumber daya terutama sumber daya manusia untuk mencapai tujuannya. Keberhasilan instansi lebih banyak ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia yang berperan merencanakan, melaksanakan, dan mengendalikan instansi yang bersangkutan. Manajemen sumber daya manusia tidak dapat dipisahkan dari pegawai yang ada pada instansi yang dapat mewujudkan apa tujuan dari instansi tersebut. Pegawai adalah aset berharga bagi instansi yang berperan secara strategis dalam organisasi instansi. Pegawai bisa bertindak sebagai perencana, pengawasan dan pengendali kegiatan di instansi. Organisasi membutuhkan tenaga SDM yang handal baik sebagai manajer maupun sebagai pegawai pada level tugas dan pengendalian sebagai faktor penentu tercapainya tujuan instansi. (Mariam, 2016:4).

Kinerja bagi pegawai merupakan penilaian kinerja dari perusahaan sebagai perhatian dari atasan. Kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Penilaian kinerja yang baik dan bagus memungkinkan pegawai yang berprestasi dapat dipromosikan dan diberi penghargaan atas prestasi, sehingga menjadi contoh yang baik untuk pegawai yang lainnya. Sebaliknya pegawai yang tidak berprestasi mungkin dapat dilalukan evaluasi dan mutasi. Tinggi rendahnya kinerja pegawai disuatu instansi pemerintah dipengaruhi oleh berbagai hal diantaranya adalah, motivasi, disiplin kerja, serta burnout. Motivasi adalah sarana yang memandu dan mengontrol perilaku individu. Motivasi merupakan salah satu faktor yang turut menentukan kinerja individu, besarnya pengaruh motivasi terhadap kinerja individu tergantung pada seberapa besar motivasi yang diterima.

Dalam upaya untuk mempertahankan kinerja pegawai yang baik, seorang pemimpin selain memotivasi bawahannya, harus bisa meningkatkan disiplin dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya selama bekerja di instansi. Disiplin menurut Hasibuan dalam jurnal ekonomi dan kewirausahaan (2019) adalah

kesediaan seseorang mentaati semua peraturan instansi dan norma-norma yang berlaku. Oleh karena itu disiplin sangat penting dalam suatu sistem organisasi yang bertujuan untuk meminimalisir kesalahan, penyimpangan atau kelalaian yang mengakibatkan pemborosan pekerjaan.

Adanya standar yang ditetapkan oleh instansi dalam hal peraturan, jam kerja, upah, lingkungan bahkan keharusan untuk selalu fokus dan selalu dalam kondisi fisik yang prima memberikan dampak positif dan negatif bagi pegawai. Penurunan kinerja pegawai akibat stres yang tinggi dipandang sebagai efek negatif, sehingga pelanggaran ditempat kerja dapat terjadi jika stres pada individu terus berlanjut dan tidak dapat diatasi, terjadilah burnout. Burnout adalah gejala kelelahan fisik, emosional, sikap, dan perilaku yang membuat merasa tidak puas serta tidak percaya diri oleh pencapaian pribadi yang timbul akibat stress kerja berkepanjangan. Seseorang karyawan yang mengalami burnout biasanya sering izin untuk beristirahat dengan alasan sakit, kelelahan, dan tidak masuk bekerja pada beberapa hari. burnout dapat berlangsung lebih lama atau lebih singkat tergantung pada situasi yang dialami dan kemampuan untuk beradaptasi dengan keadaan

Kantor Otoritas Pelabuhan Utama Tanjung Perak Surabaya adalah lembaga pemerintah (regulator) dipelabuhan yang mengatur, mengendalikan, dan mengawasi kegiatan kepelabuhan yang diusahakan secara komersial yang bertujuan untuk meningkatkan kompetensi yang sehat dan efisiensi kinerja seluruh Pelabuhan di tanah air.

Hal ini menarik peneliti untuk melihat bagaimana pengaruh motivasi, disiplin kerja, serta burnout terhadap kinerja pegawai di Kantor Otoritas Pelabuhan Utama Tanjung Perak Surabaya dalam melaksanakan tugasnya. Sesuai dengan tugasnya yaitu melakukan pengan dalian dan pengawasan kegiatan kepelabuhanan pada Pelabuhan yang diusahakan secara komersial.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka dalam penelitian ini penulis merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Otoritas Pelabuhan Utama Tanjung Perak ?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Otoritas Pelabuhan Utama Tanjung Perak ?
3. Apakah burnout berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Otoritas Pelabuhan Utama Tanjung Perak ?
4. Apakah motivasi, disiplin kerja, serta burnout berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Otoritas Pelabuhan Utama Tanjung Perak ?

1.3 Batasan Masalah

Agar penelitian ini dapat dilakukan lebih fokus dan mendalam maka penulis memandang permasalahan penelitian yang diangkat perlu dibatasi variabelnya. Oleh sebab itu, membatasi diri hanya berkaitan dengan pembahasan mengenai variabel dampak motivasi, disiplin kerja, serta burnout dan kinerja pegawai. Responden kajian ini didukung oleh data yang cukup valid. Penelitian ini juga mengacu pada Kantor Otoritas Pelabuhan Utama Tanjung Perak Surabaya dan diteliti secara kuantitatif.

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah yang telah diuraikan di atas, adapun tujuan diadakan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Otoritas Pelabuhan Utama Tanjung Perak.
2. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja secara parsial terhadap kinerja pegawai pada otoritas pelabuhan utama tanjung perak.
3. Untuk mengetahui pengaruh burnout secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Otoritas Pelabuhan utama tanjung perak.
4. Untuk mengetahui apakah motivasi, disiplin kerja, serta burnout secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Otoritas Pelabuhan Utama Tanjung Perak Surabaya

1.5 Manfaat Penelitian

Pada penulisan ini diharapkan memiliki manfaat penelitian antara lain sebagai berikut:

1. Bagi Instansi

Penelitian ini sebagai sarana untuk penghubung antara instansi dengan lembaga pendidikan sehingga menjalin hubungan kerja sama secara akademik maupun non akademik serta dapat memberikan sumbangan dan menjadi pertimbangan bagi pihak instansi mengenai faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai.

2. Bagi STIAMAK Barunawati

Penelitian ini diharapkan menambah pengetahuan dan wawasan untuk mahasiswa dalam berpikir, menambah literatur perpustakaan sehingga bermanfaat bagi semua pihak, sekaligus dapat menerapkan teori dalam bidang manajemen pengembangan sumber daya manusia (SDM) khususnya mengenai motivasi, disiplin kerja, dan burnout.

3. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan mampu menambah pengetahuan dan kesiapan penulis bila nantinya terjun ke dunia kerja dan memperluas pengetahuan terutama yang berhubungan antara motivasi, disiplin kerja, dan burnout.

1.6 Sistematika Penulisan

Untuk mempermudah pengertian dan pemahaman penulisan ini, maka penulis menyusun dalam suatu sistematika penulisan sebagai berikut:

1. BAB I PENDAHULUAN

Bab ini memuat latar belakang masalah yang menjadi acuan dan dasar kajian penelitian. Rumusan masalah merupakan fokus dari orientasi penelitian. Selain itu terdapat batasan masalah agar penelitian yang dilakukan tidak menyimpang dari rumusan masalah. Serta penelitian ini memiliki tujuan dan manfaat yang dapat dicapai. Dan sistematika penulisan yang berisi uraian singkat proses penulisan tugas akhir ini lebih terarah.

2. BAB II LANDASAN TEORI

Bab ini memuat teori-teori yang berhubungan dengan pembahasan penelitian yang menjadi landasan berpikir dan diperkuat dengan menunjukkan hasil penelitian sebelumnya. Teori-teori tersebut diperoleh dari buku-buku referensi serta sumber informasi lain yang terkait dengan pembahasan penelitian.

3. BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini menjabarkan langkah-langkah yang dilakukan oleh penulis dalam melakukan penelitian dan penulisan laporan penelitian. Agar hasil yang dicapai tepat, maka diperlukan langkah-langkah penelitian yang terstruktur dan terarah, sehingga hasil yang diperoleh tidak menyimpang dari tujuan awal penelitian.

4. BAB IV ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

Bab ini merupakan analisis dari hasil pengamatan, pengumpulan, dan pengelolaan data sehingga hasil yang dicapai selama penelitian dan pembuatan laporan penelitian.

5. BAB V PENUTUP

Bab ini memuat kesimpulan dari pokok-pokok bahasan yang disertai dengan saran-saran bagi pihak terkait sebagai objek penelitian untuk memperbaiki kekurangan yang ada dan untuk perkembangan dimasa yang akan datang.