

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Pada Pada era globalisasi ini persaingan antar perusahaan semakin ketat dan semakin kompetitif. Untuk itu sumber daya manusia yang kompeten sangat diperlukan dalam menghadapi era globalisasi yang semakin maju ini. Dengan memiliki sumber daya manusia yang bermutu, berkualitas, dan kompetitif dapat menunjukkan jika perusahaan mampu bersaing dengan perusahaan lain, Oleh karena itu adanya pengelolaan sumber daya manusia yang baik akan memberikan dampak pada kemajuan sebuah perusahaan. Kualitas sumber daya manusia ini dapat dilihat dari kinerja pegawainya, dimana kinerja yang baik merupakan hal yang perlu diperhatikan dan dapat dijadikan sebagai suatu langkah untuk mencapai tujuan perusahaan.

Dalam konteks sektor pelayanan publik atau yang sering disebut dengan lembaga pemerintahan, baik pusat maupun daerah, kinerja pegawai menjadi salah satu keluaran yang dapat mendukung perkembangan organisasi, termasuk Politeknik Pelayaran Surabaya yang merupakan salah satu satuan kerja di bawah Kementerian Perhubungan. Dimana kinerja pegawai ini dapat mengalami kenaikan ataupun penurunan, hal tersebut dapat dilihat dari jumlah taruna/i yang mendaftar di Politeknik Pelayaran Surabaya. Semakin banyak ataupun semakin sedikit jumlah taruna/i yang mendaftar dan presentase pendapatan di Politeknik Pelayaran Surabaya, hal itu dapat disebabkan oleh tingkat kinerja pegawainya. Karena tingkat kinerja pegawai berpengaruh terhadap kemajuan perusahaan, sedangkan kemajuan perusahaan bisa dilihat dari seberapa banyak orang yang minat untuk menempuh pendidikan di Politeknik Pelayaran Surabaya. Berdasarkan survei yang telah dilakukan oleh peneliti, didapatkan data penilaian kinerja pada Politeknik Pelayaran Surabaya selama 3 tahun terakhir, sebagai berikut :

**Tabel 1.1**  
**Data Penilaian Kinerja Pegawai**  
**Tahun 2021-2023**

<b>Tahun</b>	<b>Jumlah Pendaftar Taruna/i</b>	<b>Presentase Pendapatan BLU Terhadap Bunga Operasional</b>
2021	1.974	79,68%
2022	1.828	61,79%
2023	1.837	60,25%

Berdasarkan tabel diatas, terlihat bahwa selama 3 tahun terakhir pada tahun 2021 jumlah pendaftar berjumlah 1.974 taruna/i, dan pada tahun 2022 jumlah pendaftar sebanyak 1.828, sedangkan pada tahun 2023 taruna/i yang mendaftarkan sebanyak 1.837. Dari data jumlah pendaftar taruna/i selama 3 tahun terakhir, terlihat bahwa Politeknik Pelayaran Surabaya mengalami penurunan jumlah taruna/i yang mendaftarkan dan hanya mengalami sedikit kenaikan di 2023. Begitu juga dari data presentase pendapatan BLU terhadap bunga operasional pada tahun 2021 berjumlah 79,68%, pada tahun 2022 berjumlah 61,79%, dan pada tahun 2023 berjumlah 60,25%. Dari data presentase pendapatan selama 3 tahun terakhir bisa dilihat bahwa presentase pendapatan juga mengalami penurunan. Adanya penurunan pada jumlah pendaftar dan jumlah presentase pendapatan BLU, peneliti menyimpulkan bahwa permasalahan tersebut disebabkan oleh penurunan kinerja pegawai yang terjadi.

Pada Politeknik Pelayaran Surabaya dapat dipahami bahwa kinerja pegawai dipengaruhi oleh beberapa hal di antaranya, lingkungan kerja, disiplin kerja, dan motivasi kerja. Lingkungan kerja, disiplin kerja, dan motivasi kerja merupakan suatu hal yang dapat untuk dikaji lebih lanjut dalam menentukan kinerja pegawai. Lingkungan kerja yang baik akan memberikan efek positif terhadap peningkatan hasil kerja individu yang selanjutnya berdampak terhadap pertumbuhan organisasi. Untuk kemajuan organisasi, karyawan harus disediakan dengan lingkungan kantor yang baik yang akan memotivasi mereka untuk tindakan yang lebih besar untuk mencapai tujuan yang ditetapkan organisasi (Winata, 2022). Seperti halnya pada

Politeknik Pelayaran Surabaya masih terlihat beberapa ruang kerja masih ada yang perlu diperhatikan, baik dari tata letak barang maupun kerapihan penyimpanan arsip dan dokumen penting, terdapat beberapa antar rekan kerja yang memiliki hubungan yang kurang baik, saling membicarakan rekan kerja satu sama lain dari belakang.

Begitupun dengan disiplin kerja, disiplin berusaha untuk memperbaiki kesalahan dan kelalaian yang disebabkan oleh ketidakpedulian, ketidakmampuan dan keterlambatan. Disiplin adalah mempertahankan efisiensi dengan mendeteksi dan mengatasi perilaku negatif individu terhadap kelompok, sambil melindungi perilaku positif dengan menentukan tanggapan yang tepat. Disiplin dalam suatu organisasi dapat terjaga jika para anggota organisasi tersebut mentaati sebagian besar peraturan yang (Prasetyo, 2023). Dalam hal ini terlihat pada Politeknik Pelayaran Surabaya, sering terdapat beberapa pegawai yang masih menghiraukan kedisiplinan dalam bekerja dimana beberapa pegawai tersebut masih ada yang datang terlambat, ditemui terdapat beberapa pegawai yang memakai sandal jepit ketika di dalam kantor, juga terdapat beberapa pegawai yang keluar kantor saat jam kerja untuk keperluan pribadi.

Demikian juga dengan motivasi kerja pegawai, dimana motivasi kerja merupakan salah satu faktor yang turut menentukan kinerja seseorang. Besar atau kecilnya pengaruh motivasi pada kinerja seseorang tergantung pada seberapa banyak intensitas motivasi yang diberikan (Diwyarthi et al., 2022). Terlihat pada Politeknik Pelayaran Surabaya, seringkali pegawai menunda pekerjaan dan kurang memiliki rasa inisiatif karena tidak didapatkannya motivasi baik itu dari pimpinan maupun rekan kerja.

Penelitian ini merupakan replikasi dari penelitian yang berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Mewah Indah Jaya-Binjai”. Pada penelitian ini menambahkan 1 variabel independen dari penelitian sebelumnya yaitu lingkungan kerja dan dengan objek penelitian yang berbeda, dimana pada penelitian ini objek penelitiannya adalah Kinerja Pegawai Politeknik Pelayaran Surabaya. Pada penelitian sebelumnya diketahui hasil dari

pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai adalah terdapat pengaruh positif dan signifikan. Oleh karena hal tersebut penelitian ini dilakukan untuk mengetahui dan mengidentifikasi apakah dengan variabel yang sama dan dengan 1 variabel tambahan akan tetap berpengaruh signifikan terhadap objek yang berbeda.

Pada penelitian sebelumnya dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pizza Hut Delivery Tangerang Selatan”, diperoleh hasil penelitian yaitu Lingkungan dan motivasi merupakan faktor yang mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Karena kedua faktor tersebut dapat mendorong lahirnya semangat kerja, yang berimplikasi pada pelaksanaan kerja yang baik dan tercapainya hasil kerja yang memuaskan.

Pada penelitian sebelumnya dengan judul “Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sewu Segar Primatama Jakarta Selatan”, diperoleh hasil penelitian yaitu Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi Kerja mempunyai pengaruh positif dan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Dari penelitian sebelumnya dapat ditarik kesimpulan bahwa lingkungan kerja, disiplin kerja, dan motivasi kerja berpengaruh terhadap hasil atau capaian yang telah ditetapkan, penelitian ini dilakukan karena mengingat pentingnya kinerja pegawai bagi Politeknik Pelayaran Surabaya pada era globalisasi yang semakin banyak kompetitornya. Tujuannya adalah untuk mengetahui dan mengidentifikasi apakah lingkungan kerja, disiplin kerja, dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Politeknik Pelayaran Surabaya. Apabila ketiga variabel independen tersebut berpengaruh terhadap kinerja pegawai Politeknik Pelayaran Surabaya, maka ketiga variabel independen tersebut perlu dilakukan evaluasi dan juga monitoring guna meningkatkan kinerja pegawai, sehingga di kemudian hari lingkungan kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja diharapkan dapat menjadi

rujukan ataupun rekomendasi dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai di Politeknik Pelayaran Surabaya. Pada penelitian ini metode yang digunakan adalah penelitian kuantitatif dengan menggunakan metode analisis regresi linear berganda. Proses pengumpulan data akan dilakukan dengan cara survei kepada pegawai Politeknik Pelayaran Surabaya terkait lingkungan kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja pada Politeknik Pelayaran Surabaya.

## **1.2 Rumusan Masalah**

1. Apakah lingkungan kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai Non Asn di Politeknik Pelayaran Surabaya?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai Non Asn di Politeknik Pelayaran Surabaya?
3. Apakah motivasi kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai Non Asn di Politeknik Pelayaran Surabaya?
4. Apakah lingkungan kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai Non Asn di Politeknik Pelayaran Surabaya?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah lingkungan kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai Non ASN di Politeknik Pelayaran Surabaya
2. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah disiplin kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai Non ASN di Politeknik Pelayaran Surabaya
3. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah motivasi kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai Non ASN di Politeknik Pelayaran Surabaya
4. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah lingkungan kerja, disiplin kerja, dan motivasi kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai Non ASN di Politeknik Pelayaran Surabaya

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

1. Manfaat bagi Peneliti
  - a. Sebagai syarat menyelesaikan studi S1;
  - b. Sebagai wadah untuk menambah ilmu pengetahuan dan pengalaman dalam menerapkan ilmu yang telah didapat selama di bangku kuliah ke dalam praktik nyata.
2. Manfaat bagi Universitas Narotama
  - a. Dapat mendidik dan melatih mahasiswa untuk berpikir kritis dan analitis dalam memecahkan masalah yang kompleks berdasarkan informasi, data dan fakta yang ada pada penelitian.
  - b. Penelitian ini diharapkan dapat meningkatkan dan menambah koleksi jurnal penelitian pada Universitas Narotama sebagai referensi untuk bahan penelitian lanjutan pada masa yang akan datang.
3. Manfaat bagi Politeknik Pelayaran Surabaya
  - a. Sebagai bahan masukan untuk Politeknik Pelayaran Surabaya dalam mengembangkan dan meningkatkan kinerja pegawai.
  - b. Mengetahui dan memahami pentingnya meningkatkan kinerja pegawai untuk dapat mencapai tujuan perusahaan.

#### **1.5 Batasan Masalah**

1. Penelitian hanya dilakukan di Politeknik Pelayaran Surabaya yang beralamatkan Jl. Boulevard No. 1 Gunung Anyar Surabaya tanpa melihat perbandingan dengan Politeknik Pelayaran kota lainnya.
2. Penelitian ini akan membahas tentang keterkaitan antara lingkungan kerja, disiplin kerja, motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Non ASN pada Politeknik Pelayaran Surabaya.