

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia memegang peranan yang sangat penting dalam suatu organisasi, karena sumber daya manusia merupakan faktor pengendali bagi sumber-sumber daya lainnya, seperti bahan baku, mesin dan peralatan. Sumber daya manusia dapat menjadi sumber keunggulan bersaing jika dikelola dengan baik. Hal ini dapat dilakukan dengan cara mengelola sumber daya manusia dengan optimal sehingga menjadi sumber keunggulan bersaing dan memiliki kinerja yang tinggi. Kinerja pegawai yang tinggi akan membuat pegawai semakin loyal terhadap organisasi dan semakin termotivasi untuk bekerja. Pegawai yang bekerja dengan motivasi, semangat dan memiliki disiplin dalam bekerja akan memperbesar kemungkinan tercapainya kinerja yang optimal.

Motivasi pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya merupakan masalah yang sangat penting dalam setiap usaha pencapaian tujuan karena keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh semangat kerja pegawainya yang dapat dilihat dan dinilai secara nyata, dalam menjalankan tugas dan pencapaian standar keberhasilan yang telah ditentukan oleh organisasi kepada pegawai sesuai dengan pekerjaan yang diberikan kepada masing-masing pegawai. Jadi dapat diartikan motivasi adalah dorongan yang tumbuh dari diri sendiri, baik yang berasal dari dalam maupun dari luar dirinya untuk melakukan suatu pekerjaan dengan semangat tinggi menggunakan kemampuan dan keterampilan yang dimiliki.

Motivasi sangat mempengaruhi kualitas sumber daya manusia, dimana pegawai yang memiliki motivasi tinggi akan menambah semangat dalam bekerja sehingga dapat meningkatkan kinerja. Sebaliknya jika pegawai kurang memiliki motivasi maka tidak memiliki semangat dalam bekerja dan mengakibatkan kinerja yang kurang bagus.

Usaha untuk meningkatkan kinerja pegawai salah satunya adalah memotivasi pegawai dengan upaya-upaya yang membangun serta bernilai tambah. Setiap pegawai diharapkan dapat memiliki motivasi yang tinggi untuk mendukung jalannya kegiatan dalam suatu organisasi. Motivasi merupakan hal penting bagi pegawai agar mereka dapat memberikan kontribusi yang positif untuk lembaga. Tanpa adanya motivasi maka pegawai tidak dapat memenuhi tugasnya sesuai standar, karena yang menjadi motivasinya dalam bekerja tidak terpenuhi.

Masalah semangat kerja dalam organisasi sangat penting untuk diperhatikan. Pembinaan semangat kerja yang tinggi harus dianggap sebagai tanggungjawab manajemen yang bersifat tetap dan terus menerus. Semangat kerja yang rendah dapat menimbulkan masalah dalam organisasi dan mempunyai dampak jangka panjang yang bisa merugikan organisasi.

Semangat kerja yang tinggi akan tampil berupa kesedian bekerja keras, tekun dan bergairah yang secara terus menerus terarah pada pencapaian tujuan organisasi. Semangat kerja berpengaruh pula pada kesedian mewujudkan cara atau metode kerja yang berdayaguna dan berhasil guna dalam meningkatkan kinerja, kesedian diri datang dan pulang ke tempat kerja tepat pada waktunya, kerjasama, berdisiplin dan terdorong untuk berpartisipasi memecahkan masalah.

Semangat kerja pegawai yang tinggi pada akhirnya akan berpengaruh terhadap pencapaian tujuan organisasi secara efektif. Hal ini sangat penting karena tuntutan dan kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi yang begitu cepat mengharuskan organisasi untuk bertindak secara cepat, tepat dan efektif dalam mencapai tujuan organisasi.

Disiplin yang baik mencerminkan tanggung jawab yang besar terhadap tugas-tugas yang diberikan pimpinan terhadap bawahan. Hal ini dapat mendorong semangat kerja dan tercapainya tujuan tersebut. Namun disiplin saja belum cukup untuk menghasilkan kinerja yang baik, karena disiplin tidak disertai kemampuan kerja maka tujuan tersebut tidak dapat dicapai. Apabila pegawai ingin berprestasi maka harus memiliki kemampuan kerja yang optimal. Kedisiplinan itu lebih pada tanggung jawab diri sendiri apabila disiplin pada diri sendiri dapat dilakukan maka akan sangat mudah menerapkan disiplin dimana saja sama halnya dengan kemampuan kerja seseorang yang tidak dapat dipaksakan jadi harus sesuai dengan pekerjaan masing-masing.

Disiplin merupakan sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati segala norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Faktor-faktor terpenting dari disiplin kerja adalah sikap dan perilaku yang taat dan tunduk pada peraturan yang ada dengan penuh kesadaran. Disiplin kerja dalam melaksanakan aturan kerja sehingga di dalam pelaksanaan aturan ada tanggapan positif dari para pegawai, melaksanakan tugas dengan penuh rasa patuh, tertib dan penuh rasa tanggungjawab tanpa ada beban terpaksa. Disiplin kerja dapat timbul dari diri sendiri dan dari perintah. Bilamana kedisiplinan tidak dapat ditegakkan

maka kemungkinan tujuan yang telah ditetapkan tidak dapat dicapai secara efektif dan efisien.

Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan pegawai. Kinerja pegawai mempengaruhi seberapa banyak pegawai memberi kontribusi kepada organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa faktor sumber daya manusia merupakan unsur penting dan turut menentukan berhasil atau tidaknya suatu organisasi. Oleh karena itu tujuan organisasi dapat tercapai, apabila didukung sumber daya manusia yang berkualitas. Salah satu indikator sumber daya manusia yang berkualitas dapat dilihat dalam kinerja pegawai yang ditunjukkan dari perilaku kerja yang efektif, efisien, produktif serta memiliki integritas yang tinggi.

Upaya melakukan perbaikan manajemen dan kualitas sumber daya manusia pada umumnya bertujuan untuk meningkatkan kinerja pegawai, supaya organisasi dapat mengetahui faktor apa saja yang mempengaruhi kinerja pegawai. Ada beberapa hal yang menyebabkan meningkatnya kinerja pegawai, namun peneliti mencoba mengkaji masalah mengenai motivasi, semangat kerja dan disiplin yang dipersepsikan merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai.

Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Tipe Madya Pabean Belawan, di mana motivasi kerja pegawai adalah suatu perangsang keinginan dan daya gerak yang menyebabkan seorang pegawai bersemangat dalam menjalankan tugas organisasi karena terpenuhi kebutuhannya. Pegawai yang bersemangat dalam menjalankan tugas-tugas organisasi disebabkan telah terpenuhinya

kebutuhannya seperti gaji yang cukup, keamanan dalam bekerja, bebas tekanan dari pimpinan maupun rekan sekerja, dan kebutuhan lainnya, hal ini akan berdampak pada kepuasan kerja karyawan yang akhirnya mampu menciptakan kinerja dengan baik.

Selain itu, faktor disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal tersebut mendorong gairah kerja, semangat kerja dan terwujudnya tujuan perusahaan, pegawai dan masyarakat. Dengan demikian, kedisiplinan yang dimiliki oleh seseorang memiliki peran penting dalam kerjanya. Seseorang dengan tingkat kedisiplinan yang tinggi akan lebih produktif dibandingkan dengan seseorang yang memiliki tingkat kedisiplinan rendah, karena semangat kerja, gairah kerja dan tanggung jawab terhadap pekerjaan dan tugas-tugasnya akan mendorong untuk bekerja dengan semaksimal mungkin.

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian karya ilmiah berupa skripsi dengan judul **“Analisis Motivasi, Semangat Kerja dan Disiplin Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Pada Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Tipe Madya Pabean Belawan”**.

1.2. Identifikasi Masalah

Identifikasi masalah berkenaan dengan penelitian ini:

1. Pegawai pada kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Tipe Madya Pabean Belawan belum termotivasi dalam bekerja sehingga mengalami hambatan dalam peningkatan kinerja pegawai.

2. Semangat kerja yang dimiliki Pegawai pada kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Tipe Madya Pabean Belawan masih rendah sehingga membuat kinerja belum tercapai dengan baik
3. Pegawai pada kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Tipe Madya Pabean Belawan kurang disiplin dalam melaksanakan tugas sehari-hari sehingga membuat kinerja menurun.
4. Kinerja pegawai pada kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Tipe Madya Pabean Belawan masih rendah karena tugas-tugas yang diberikan pimpinan belum mencapai hasil maksimal.

1.3. Batasan Masalah

Agar penelitian ini dapat dilakukan dengan baik dan terarah, sesuai dengan latar belakang, maka menjadi batasan masalah dalam penelitian ini adalah berkaitan dengan analisis motivasi, semangat kerja dan disiplin terhadap peningkatan kinerja pegawai pada kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Tipe Madya Pabean Belawan.

1.4. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang telah diuraikan di atas, maka rumusan masalah penelitian ini adalah:

1. Apakah ada pengaruh motivasi terhadap peningkatan kinerja pegawai pada kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Tipe Madya Pabean Belawan?

2. Apakah ada pengaruh semangat kerja terhadap peningkatan kinerja pegawai pada kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Tipe Madya Pabean Belawan?
3. Apakah ada pengaruh disiplin terhadap peningkatan kinerja pegawai pada kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Tipe Madya Pabean Belawan?
4. Apakah ada pengaruh motivasi, semangat kerja dan disiplin terhadap peningkatan kinerja pegawai pada kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Tipe Madya Pabean Belawan?

1.5. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini yang penulis kemukakan adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh semangat kerja terhadap peningkatan kinerja pegawai pada kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Tipe Madya Pabean Belawan.
2. Untuk mengetahui pengaruh semangat kerja terhadap peningkatan kinerja pegawai pada kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Tipe Madya Pabean Belawan.
3. Untuk mengetahui pengaruh disiplin terhadap peningkatan kinerja pegawai pada kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Tipe Madya Pabean Belawan.
4. Untuk mengetahui pengaruh motivasi, semangat kerja dan disiplin terhadap peningkatan kinerja pegawai pada kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Tipe Madya Pabean Belawan.

1.6. Manfaat Penelitian

Dalam melakukan penelitian ini, peneliti mengharapkan ada manfaat yang dapat diambil baik bagi perusahaan, diri peneliti sendiri maupun bagi masyarakat pada umumnya, yaitu:

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan masukan yang bermanfaat bagi perusahaan untuk mengetahui motivasi, semangat kerja dan disiplin terhadap peningkatan kinerja pegawai pada kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Tipe Madya Pabean Belawan.

2. Bagi peneliti

Penelitian ini dapat memberikan pengetahuan dan pembelajaran tentang motivasi, semangat kerja dan disiplin terhadap peningkatan kinerja pegawai. Selain itu, dapat dijadikan pengetahuan pada saat berada di dunia kerja nantinya.

3. Bagi pembaca

Penelitian diharapkan dapat bermanfaat sebagai pembelajaran dan referensi terutama pada topik-topik tentang manajemen sumber daya manusia yang berkaitan dengan motivasi, semangat kerja dan disiplin terhadap peningkatan kinerja pegawai. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi dan memberikan sumbangan konseptual bagi peneliti lainnya di masa mendatang.