

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Kinerja yang baik adalah tujuan bagi setiap perusahaan, organisasi bisnis dan organisasi pemerintah, dan untuk menciptakan kinerja perusahaan yang baik adalah dengan menjadikan karyawan di dalam organisasi tersebut mampu menyelesaikan misi yang telah ditetapkan oleh perusahaan dan memahami dengan baik visi yang telah disepakati bersama, baik dengan karyawan level operasional yang mengimplementasikan kegiatan-kegiatan di organisasi tersebut maupun dengan pihak manajemen atau direktur sebagai perancang visi perusahaan. Bidang yang bertanggung jawab untuk mengelola manusia (karyawan atau pegawai). Bidang dalam organisasi yang melakukan pengelolaan dan pengawasan terhadap kinerja karyawan atau pegawai di organisasi adalah bidang sumberdaya manusia atau jika organisasi tersebut adalah pemerintahan biasa disebut dengan personalia.

Kinerja menurut Wilson Bangun (2012, P. 231) menyatakan bahwa kinerja (*performance*) adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (*job requirement*). Sebagai mana yang tertera pada teori tersebut maka penulis melihat bahwa untuk menjadikan kinerja karyawan sesuai dengan apa yang diharapkan oleh perusahaan atau bagaimana menciptakan kinerja perusahaan secara menyeluruh menjadi baik adalah dengan menetapkan persyaratan yang sesuai dengan visi yang ditetapkan oleh organisasi tersebut, lalu setelah itu perusahaan harus memperhatikan atau melakukan monitoring terhadap proses yang dilalui oleh karyawan atau pegawai di dalam organisasi tersebut dalam upayanya mencapai persyaratan-persyaratan yang telah ditentukan.

Dalam penelitian ini peneliti tertarik untuk mengetahui bagaimana organisasi pemerintahan dengan caranya dalam mengelola pegawai dalam menciptakan suatu pelayanan yang handal, bukan hanya perusahaan besar

swasta saja yang dapat memberikan pelayanan melalui sumberdaya manusia yang handal akan tetapi organisasi pemerintahan juga dituntut harus mampu menjadikan manusia didalamnya memiliki kinerja yang tangguh, dan yang menjadi objek dalam penelitian ini adalah dinas Karantina Pertanian Kelas 1 Bandar Lampung yang memiliki peran yaitu melakukan pengarkantinaan hewan, tumbuhan, serta melakukan pengawasan keamanan hayati ditempat pemasukan dan pengeluaran.

BKP Kelas 1 Bandar Lampung didirikan dengan tujuan untuk menjalankan tugas fungsi karantina hewan dan karantina tumbuhan sekaligus berfungsi sebagai pelaksanaan pemberian pelayanan operasional pengawasan keamanan hayati hewani dan nabati dibawah kordinasi Kementrian Pertanian. Pada awalnya fungsi atau wewenang mangkarantina hewan dan tanaman tidaklah menjadi kewenangan BKP Kelas 1 Bandar Lampung, akan tetapi terpisah yaitu karantina hewan, kewenangan Balai Karantina Hewan Kelas 1 panjang dan karantina tanaman atau pertanian menjadi kewenangan balai Karantina Tumbuhan Kelas 1 Panjang.

Balai Karantina Pertanian Kelas 1 Bandar Lampung (BKP Kelas 1 Bandar Lampung) memiliki tugas dan fungsi yaitu mencegah tersebarnya hama penyakit hewan dan tumbuhan. Balai Karantina Pertanian Kelas 1 Bandar Lampung (BKP Kelas 1 Bandar Lampung) dalam memiliki target jangka pendek sebagai institusi pemerintah pelayanan publik memiliki target menjadikan Bandar Lampung memiliki wilayah yang bebas, bersih dan melayani. Makna dari bebas, bersih adalah mengacu pada pencapaian tahun lalu dimana institusi telah berhasil menghadirkan lingkungan internal yang bebas dan bersih dari korupsi, sedangkan kalimat bebas, bersih dan melayani menjadi target jangka pendek artinya adalah institusi berkomitmen untuk tetap mempertahankan prestasi bebas dan bersih dari kegiatan korupsi lalu ditambah kata melayani yang artinya instutusi ini juga memiliki komitmen untuk menghadirkan pelayanan publik yang berprestasi dalam waktu dekat.

Tabel 1.1
Pegawai Honorer Dalam Divisi Di Balai Karantina Pertanian Kelas 1
Bandar Lampung

No	Bagian	Tanggung Jawab	Jumlah Pegawai
1	Tata Usaha	Membantu kegiatan penyiapan bahan penyusunan rencana, evaluasi dan pelaporan, serta urusan tata usaha dan rumah tangga.	7
2	Karantina Tumbuhan	Membantu Melakukan pemberian pelayanan operasional karantina tumbuhan, pengawasan keamanan hayati nabati, dan sarana teknik, serta pengelolaan system informasi dandokumentasi.	8
3	Karantina Hewan	Membantu proses pemberian pelayanan operasional karantina hewan, pengawasan keamanan hayati hewani, dan sarana teknik, serta pengelolaan system informasi dan dokumentasi.	9
4	Pengawasan dan Penindakan	Membantu pelaksanaan tugas pengawasan dan penindakan pelanggaran peraturan perundang-undangan dibidang karantina hewan dan karantina tumbuhan, serta keamanan hayati hewani dan nabati.	11
5	Medik dan Paramedik Veteriner	Membantu pelaksanaan tugas pemeriksaan, pengasingan, pengamatan, perlakuan, penahanan, penolakan, pemusnahan, pengawasan, pemantauan daerah sebar dan pembebasan media Hama Penyakit Hewan Karantin (HPHK)	8

6	Organisme Pengganggu Tumbuhan Karantina	Bertugas membantu proses pelaksanaan pemeriksaan, pengasingan, pengamatan, perlakuan, penahanan, penolakan, pemusnahan, pengawasan, pemantauan daerah sebar dan pembebasan media Organisme Pengganggu Tumbuhan Karantina (OPTK)	7
Total Pegawai			50

Sumber: Tata Usaha Balai Karantina Pertanian Kelas 1, Bandar Lampung (2020)

Dalam upayanya untuk mencapai target kerja yang sudah ditentukan oleh BKP Kelas 1 Bandar Lampung, balai ditunjang oleh 170 pegawai baik Aparatur Sipil Negara (ASN) maupun Honorer, dan yang nampak pada tabel 1.1 di atas adalah 50 pegawai Honorer. Dalam menjalankan operasionalnya balai mendistribusikan tugas dan tanggung jawabnya seperti yang telah dijelaskan di atas dijalankan oleh 6 bagian dengan aktivitas teknis dan non-teknis yaitu administratif yang menjadi tanggung jawab Tata Usaha dan kegiatan teknis yang menjadi tanggung jawab bagian selanjutnya.

Perwakilan dalam bidang SDM atau personalia BKP Kelas 1 Bandar Lampung mengatakan bahwa “salah satu kelemahan yang dapat menjadi masalah atau menghambat institusi ini dalam menciptakan pelayanan yang baik adalah yang berhubungan dengan disiplin kerja, disiplin kerja yang dimaksud disini adalah lebih pada penyelesaian pekerjaan berdasarkan waktu yang telah diberikan”. Penjelasan yang telah disampaikan oleh perwakilan dari bidang personalia menjadi dasar penulis sebagai informasi tambahan yang telah penulis dapat pada saat melakukan kunjungan di BKP Kelas 1 Bandar Lampung, dimana setelah penulis melakukan kunjungan ke BKP Kelas 1 Bandar Lampung penulis melihat bahwa karyawan telah bekerja dengan disiplin dan tidak menghabiskan waktu kerja selain untuk bekerja, namun setelah penjelasan yang disampaikan oleh perwakilan dari bidang personalia penulis melihat bahwa pada dasarnya masalah

kedisiplinan yang ada pada karyawan adalah berhubungan dengan bagian mana mereka memenuhi porsi kerja yang telah ditentukan oleh institusi.

Tabel 1.2

Evaluasi jam Kerja Pegawai Honor Balai Karantina Pertanian Kelas 1 Bandar Lampung (BKP Kelas 1 Bandar Lampung), Semester I Periode Januari – Juni 2020

No	Bagian	Sesuai Standar Jam Kerja	Tidak Sesuai Standar Waktu Kerja	Pelanggaran %
1	Tata Usaha	5 Orang	2 Orang	14%
2	Karantina Tumbuhan	6 Orang	2 Orang	16%
3	Karantina Hewan	5 Orang	4 Orang	18%
4	Pengawasan dan Penindakan	7 Orang	4 Orang	22%
5	Medik dan Paramedik Veteriner	7 Orang	1 Orang	16%
6	Organisme Pengganggu Tumbuhan Karantina	6 Orang	1 Orang	14%

Ket:

1. Jam kerja karyawan mengacu pada KEPRES No. 68 TH 1995, ditentukan jam kerja instansi pemerintah adalah 37 jam 30 menit per minggu, baik untuk 5 (lima) hari kerja maupun 6 (enam) hari kerja sesuai yang ditetapkan Kepala Daerah masing-masing.
2. Evaluasi waktu kerja balai disesuaikan dengan instansi terkait (Balai Karantina Pertanian Kelas 1 Bandar Lampung), 1 semester / 6 bulan
3. Jam kerja Pegawai Honor mengacu pada keterangan nomor 1 dan 2 di atas

Sumber: *Tata Usaha Balai Karantina Pertanian Kelas 1, Bandar Lampung (2020)*

Pada tabel 1.2 di atas menginformasikan sekaligus menjelaskan apa yang telah diutarakan oleh perwakilan balai yang berhubungan dengan tantangan bagaimana balai dapat memenuhi targetnya. Setelah pencapaian bersih dan aman dari kegiatan korupsi pencapaian selanjutnya adalah bagaimana balai dapat menciptakan pelayanan yang terbaik bagi masyarakat melalui pegawainya, yang tidak terlepas dari peran dan dukungan kerja dari pegawai honorer balai. Jika penulis melihat dari informasi yang tertera pada tabel 1.2 di atas, yang memberikan informasi mengenai porsi waktu kerja pegawai yang harus ditunaikan, maka nampak ada beberapa bidang yang

masih belum dapat mengoptimalkan pemanfaatan porsi kerjanya berdasarkan waktu kerja.

Untuk mencapai targetnya yaitu pelayanan yang baik, balai akan meminimalkan bahkan menghilangkan pelanggaran yang berhubungan dengan kedisiplinan waktu kerja atau pelanggaran waktu kerja pegawai. Yang terjadi pada evaluasi Semester I (Januari – Juni, 2020) terlihat masih terdapat pelanggaran disiplin waktu oleh karyawan honor di seluruh bidang, dengan tingkat pelanggaran di atas 14%.

Disiplin yang terjadi dan dipraktekkan oleh pegawai honor saat mereka sedang bekerja sangat penting bagi organisasi atau institusi, karena dengan hadirnya disiplin dalam pekerjaan dapat berfungsi untuk menjaga proses atau usaha yang dilakukan oleh organisasi dalam mencapai tujuannya. Menurut Wahjono S (2015, p. 184), disiplin adalah usaha untuk menanamkan nilai agar subjek memiliki kemampuan untuk menaati sebuah peraturan. Sebelumnya juga penulis menyatakan bahwa disiplin sangatlah penting untuk diterapkan oleh perusahaan dalam kaitannya sebagai fungsi kontrol, demikian juga disampaikan oleh Wahjono S (2015, p. 184) bahwa peran atau tujuan dari penerapan disiplin dalam organisasi adalah untuk mempertahankan kinerja yang unggul.

Untuk membangun disiplin kerja Soetrisno dalam Armansyah, Aziz dan Rossanty (2018) dapat dilihat dari dimensi disiplin kerja itu sendiri yang terbagi kedalam tiga aspek disiplin kerja, yaitu disiplin berdasarkan waktu, disiplin berdasar administratif dan disiplin yang berdasarkan pada moral. Masalah yang didapati oleh penulis pada objek penelitiannya adalah masalah yang berhubungan dengan administratif, dimana dalam teori diatas disiplin administratif dijelaskan sebagai disiplin untuk mengerjakan (atau tidak mengerjakan) seperti yang tertera dalam aturan atau kaedah yang telah ditetapkan sebelumnya. Masalah yang nampak dan menjadi menarik untuk dicermati oleh peneliti karena masalah ini berpotensi tidak dapat menjaga kinerja baik institusi BKP Kelas 1 Bandar Lampung, sementara beban kerja

terlebih lagi pada era pandemik covid 19 menjadi sangat berat mengingat bahwa komitmen BKP Kelas 1 Bandar Lampung adalah memiliki peran yang sangat strategis dalam mencegah penyebaran penyakit hewan dan organisme pengganggu tumbuhan serta keamanan hayati hewani dan nabati yang terbawa dalam pola lalulintas komoditas pertanian yang sangat padat.

Pada tahap selanjutnya penulis juga berusaha untuk melihat apakah ada masalah lain yang terkait dengan masalah yang telah ditemukan oleh penulis (Disiplin Kerja) untuk mendapatkan gambaran yang lebih komprehensif sehingga penulis berharap penelitian yang akan dilakukan dapat memberikan masukan yang dapat diimplementasikan oleh perusahaan, berkaitan dengan hal tersebut kembali penulis melihat kepada teori Manajemen Sumberdaya Manusia dimana motivasi berperan dalam membangun kedisiplinan pegawai dalam pekerjaannya, Hasibuan dalam Sutrisno (2015) mengatakan motivasi kerja adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai tujuan.

Berdasarkan poin-point yang telah disebutkan dalam teori tentang hal-hal yang mempengaruhi disiplin kerja, terdapat variabel lain yang teridentifikasi sebagai variabel yang berhubungan dengan masalah yang terjadi pada disiplin kerja, dan penulis melihat ada satu hal yang dipandang oleh penulis akan memberikan pengaruh pada membangun dan menjaga disiplin kerja dapat dikategorikan persoalan dalam membangun disiplin kerja, hal tersebut adalah memberikan motivasi kerja bagi pegawai.

Motivasi menjadi bagian yang tidak kalah penting bersama dengan kedisiplinan kerja untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh Balai Karantina Pertanian (BKP) Kelas 1 Bandar Lampung, pengelolaan sumberdaya manusia (Karyawan Honor di BKP) melalui motivasi kerja diharapkan mampu mendorong gairah kerjanya. Motivasi adalah mempersoalkan bagaimana cara mendorong gairah kerja bawahan, agar

mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilan untuk mewujudkan tujuan perusahaan, Hasibuan (2015). Dengan penerapan Motivasi Kerja Karyawan pada Karyawan Honor di BKP tentu di dasari oleh beberapa alasan, seperti yang nampak pada tabel 1.3 di bawah.

Tabel 1.3
Daftar Pernyataan Masalah Motivasi Kerja Pada Pegawai Honor Balai Karantina Pertanian Kelas 1, Bandar Lampung

No	Pernyataan	Sumber	%
1	Karyawan Honor tidak termotivasi saat melaksanakan pekerjaannya dalam bidangnya masing-masing	12 Orang	24
2	Gaji dan fasilitas kerja yang diterima belum layak	7 Orang	14
3	Tidak adanya jaminan kesehatan yang diterima oleh Karyawan Honor	11 Orang	22
4	Karyawan merasa sangat dibedakan karena status Pegawai Honor yang disandangnya	8 Orang	16
5	Karyawan merasa kurang dihormati dalam melakukan pekerjaannya sebagai karyawan honor di Balai Karantina Pertanian Kelas 1, Bandar Lampung	4 Orang	8
6	Karyawan tidak mendapatkan kebutuhan pengembangan diri seperti pengembangan keterampilan yang diminatinya	8 Orang	16

Sumber: Survei di BKP Kelas 1, Bandar Lampung, 09/02/2021

Pada tabel 1.3 di atas nampak terdapat masalah yang sebaiknya ditangani oleh Balai Karantina Pertanian (BKP) Kelas 1, Bandar Lampung, masalah tersebut berkaitan dengan motivasi kerja pada karyawan Honor di Balai Karantina Pertanian (BKP). Tabel 1.3 memberikan informasi tentang hal-hal yang dapat menyebabkan motivasi kerja karyawan Honor menurun, dengan tingkat persentase diatas 8%, atau skor jawaban terbesar dari responden adalah berhubungan dengan motivasi yang rendah (tidak termotivasi) saat melaksanakan pekerjaannya, dengan skor terbesar (12 responden, atau 24% dari total jawaban).

Masalah yang nampak pada tabel 1.3 tentu akan menjadi penghambat bagi Balai Karantina Pertanian (BKP) untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkannya. Berhubungan dengan bagaimana menghadapi masalah tersebut, menindak lanjuti masalah hilangnya motivasi kerja pada sebagian besar karyawan honor, Ansori (2018) menyebutkan bahwa indikator Motivasi Kerja meliputi gaji, fasilitas kerja yang layak, jaminan kesehatan, jaminan keamanan, kebutuhan rasa hormat, kebutuhan rasa diterima, persahabatan, insentif, pujian, kebutuhan pengembangan diri. Dari penjelasan mengenai indikator Motivasi Kerja itu, perusahaan dapat melakukan tindakan yang bersifat pemenuhan kebutuhan yang mampu menggerakkan Motivasi Kerja, melihat pada indikator Motivasi Kerja.

Upaya yang dilakukan oleh BKP Kelas 1 Bandar Lampung dalam mengelola sumberdaya manusianya jika dipandang dalam konsep teori yang telah diutarakan diatas nampak sudah sesuai, akan tetapi penelitian ini melihat masih terdapat masalah yang berhubungan dengan disiplin kerja, dan Motivasi Kerja, sehingga berpotensi menjadi penghambat bagi Balai Karantina Pertanian (BKP) dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan, yaitu berusaha menghadirkan pelayanan yang baik kemudian berdampak positif bagi kinerja balai. Maka berdasarkan alasan tersebut dan ketertarikan penulis pada masalah yang ditemukan, penulis berinisiatif menetapkan judul penelitian pada kesempatan kali ini dengan judul **“Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Honor Balai Karantina Pertanian (BKP) Kelas Satu Bandar Lampung ”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan rumusan masalah di atas maka masalah yang teridentifikasi dipaparkan oleh penulis skedalam pertanya penelitian dibawah sebagai berikut:

1. Apakah Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Honor Balai Karantina Pertanian (BKP) Kelas Satu Bandar Lampung?

2. Apakah Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Honor Balai Karantina Pertanian (BKP) Kelas Satu Bandar Lampung?
3. Apakah Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Honor Balai Karantina Pertanian (BKP) Kelas Satu Bandar Lampung?

1.3 Ruang Lingkup Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah penelitian di atas maka ruang lingkup dalam penelitian ini adalah:

1. Ruang Lingkup Subjek
Ruang lingkup subjek penelitian ini Pegawai Honor Balai Karantina Pertanian Kelas Satu Bandar Lampung.
2. Ruang Lingkup Objek
Ruang lingkup objek penelitian ini adalah Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Kinerja pada pegawai Balai Karantina Pertanian (BKP) Kelas Satu Bandar Lampung.
3. Ruang Lingkup tempat
Tempat atau lokasi penelitian ini yaitu Balai Karantina Pertanian (BKP) Kelas Satu Bandar Lampung yang beralamat di Jl. Soekarno Hatta Km. 20 Way Laga, Sukabumi - Bandar Lampung 35245.
4. Ruang Lingkup Waktu
Penelitian dilaksanakan pada bulan November 2020 s.d. bulan Maret 2021.
5. Ruang Lingkup Ilmu Penelitian
Ruang lingkup ilmu penelitian ini adalah Ilmu Manajemen Sumberdaya Manusia (SDM) terutama berkaitan dengan Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Kinerja Pegawai Honor.

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang disebutkan di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Honor Balai Karantina Pertanian (BKP) Kelas Satu Bandar Lampung.
2. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Honor Balai Karantina Pertanian (BKP) Kelas Satu Bandar Lampung.
3. Untuk mengetahui pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Honor Balai Karantina Pertanian (BKP) Kelas Satu Bandar Lampung.

1.5 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Bagi Peneliti

Hasil penelitian dimaksudkan untuk menambah wawasan dan ilmu pengetahuan bagi penulis khususnya yang berkaitan dengan Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Kinerja Pegawai Honor dalam layanan yang dihasilkan oleh institusi pemerintah, khususnya yang berkaitan dengan pengkarantinaan hewan dan hasil pertanian.

2. Manfaat Bagi Institusi

Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan informasi dan bahan kajian dalam bidang manajemen sumberdaya manusia, sebagai referensi bagi para pembaca dan peneliti yang akan melakukan penelitian dengan ruang lingkup pembahasan yang sama atau sejenisnya.

3. Manfaat Bagi Perusahaan atau Institusi

Hasil penelitian ini memberikan informasi tentang pentingnya peran strategi pengelolaan sumberdaya manusia di perusahaan khususnya dalam menerapkan program Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Kinerja Pegawai Honor sebagai strategi penciptaan pelayanan yang optimal bagi masyarakat, khususnya penjaminan keamanan hasil peternakan dan pertanian melalui proses karantina.

1.6 Sistematika Penulisan

Skripsi ini akan disusun berdasarkan sistematika penulisan sebagai berikut :

BAB I : PENDAHULUAN

Bab I menguraikan tentang latar belakang masalah yang berisikan tentang gambaran teori yang akan dipakai secara umum, fenomena dalam pengelolaan sumberdaya manusia, dan masalah yang akan diambil. Selain itu juga penelitian ini berisikan tentang tujuan dan manfaat dilakukannya penelitian ini.

BAB II : LANDASAN TEORI

Bab II berisikan tentang seluruh teori yang berkaitan dengan seluruh variabel dan masalah yang akan diteliti dengan penyajian yang sistematis. Pada bab ini juga berisi tentang Penelitian Terdahulu, Kerangka Pemikiran, dan hipotesis.

BAB III : METODE PENELITIAN

Bab III membahas tentang pendekatan yang digunakan oleh peneliti, jenis penelitian dan teknik pengumpulan data. Menerangkan tentang populasi dan sampel yang akan digunakan, teknik analisis data yang digunakan untuk membahas data, dan uji validitas dan realibilitas.

BAB IV : HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab IV berisikan tentang pembahasan dan penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti membahas hasil data yang telah didapat melalui penyebaran kuesioner.

BAB V : SIMPULAN DAN SARAN

Bab ini berisikan tentang simpulan dan saran – saran yang diharapkan dapat bermanfaat bagi pihak yang bersangkutan dan pembaca.

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN