

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Menurut Hasibuan (2005:95), Prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesanggupan serta waktu. Prestasi kerja dapat menunjukkan seberapa besar kontribusi pegawai dalam mencapai standar kerja yang telah ditetapkan. Standar kerja perlu dijadikan sebagai tolak ukur dalam mengadakan perbandingan antara apa yang telah dilakukan dengan apa yang diharapkan.

Indikator yang diukur mengenai prestasi kerja adalah hasil kerja dimana seorang pegawai memiliki kuantitas dan kualitas. Kuantitas yang dimaksud disini yaitu pegawai dapat mengerjakan pekerjaan tepat waktu dan kualitas seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya baik itu tingkat baik buruknya seseorang dalam melaksanakan tugas yang diberikan. Selain itu punya pengetahuan kerja serta inisiatif.

Menurut Sastrohadiwiryo (2003:291), disiplin kerja dapat didefinisikan sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksi apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

Sedangkan menurut Hasibuan,(2005:193), Disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma- norma sosial yang berlaku. Adapun arti kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturandan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Sedangkan arti kesediaan adalah suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan perusahaan baik tertulis maupun tidak.

Indikator yang diukur mengenai disiplin kerja adalah tujuan yang akan dicapai seseorang pegawai harus jelas dan ditetapkan agar pegawai yang bersangkutan mampu menjalankan tugasnya sesuai kemampuan seseorang pegawai berdasarkan bidangnya masing-masing.Teladan pimpinan sangat berpengaruh, jika pimpinannya menunjukkan sikap yang baik dan sopan serta disiplin maka pegawainya juga akan mmengikuti kebiasaan tersebut. Begitupun juga balas jasa (gaji) dengan balas jasa yang baik berdasarkan golongan akan memberikan kepuasan dan kecintaan pegawain terhadap instansi atau pekerjaan tempat ia bekerja.

Menurut Nitisemito (2015), semangat kerja adalah keadaan dari dalam diri seseorang yang dapat meningkatkan hasil untuk bekerja lebih cepat dan lebih baik dalam organisasi. Semangat kerja juga merupakan suatu sikap sesorang atau kelompok untuk mencurahkan kemampuannya dalam kesukarelaan untuk bekerjasama.

Sedangkan menurut Siswanto (2000:35), Semangat kerja sebagai keadaan psikologis seseorang. Semangat kerja dianggap sebagai keadaan psikologis yang baik bila semangat kerja tersebut menimbulkan kesenangan yang mendorong

seseorang untuk bekerja dengan giat dan konsekuen dalam mencapai tujuan yang ditetapkan oleh perusahaan.

Indikator-indikator semangat kerja dapat diukur melalui produktivitas kerja, tingkat kehadiran, ketenangan dalam bekerja. Dimana produktivitas kerja pegawai dibalai pengelol transportasi darat ini mengenai kemampuan pegawai dalam bekerja tim. Mampu menjalankan tugas tepat waktu, kehadiran tidak hanya melauai absensi dikantor saja, namun ketika dilapangan menjalankan tugas harus bertanggungjawab dan tepat waktu, dan ketengan dalam bekerja juga sangat penting karena ini menyangkut pelayanan kepada masyarakat banyak.

Balai pengelola transportasi memiliki peranan yang sangat penting dalam kemajuan suatu wilayah. Kantor ini bergerak dibidang pelayanan pengelola transportasi darat, Balai Pengelola Transportasi Darat Wilayah XIII Provinsi Nusa Tenggara Timur merupakan BPTD yang berdiri pada Tanggal 21 Juli 2017 sampai saat ini. sebagaimana diatur dalam Peraturan Menteri Perhubungan Nomor PM 154 Tahun 2016 Tentang Organisasi dan Tata Kerja Balai Pengelola Transportasi Darat. BPTD Wilayah XIII Provinsi Nusa Tenggara Timur berada di Jl.Monginsidi RT. 019/RW. 004, kel.pasir panjang, kec. kota lama kota kupang dan memiliki wilayah kerja yang cukup luas dengan cakupan pelayanan 23 pelabuhan seperti Pelabuhan Bolok,Pantai Baru,Kalabahi,Bakalang, Seba,Waibalun,Aimere,Kewapante,Nagakeo,Waingapu,Labuan Bajo,Naikliu,Han sisi,Ndao,Baranusa,Deri,Solor,Waijarang,Pemana,Marapokot,Waikelo,Teluk Guri ta,Wini. Terdapat 1 UPPKB Yaitu Nunbaun Sabu dan 3 terminal satpel terminal

Barang internasional Motaain, terminal tipe A Bimoku, terminal antar lintas barat motaain Kefamanunu.

Berdasarkan informasi yang didapat masalah yang sering terjadi di darat adalah mengenai penggunaan bus adapun bantuan dari dinas perhubungan beberapa bus yang di maksud agar dapat membuka jalur-jalur trayek baru ,agar memudahkan masyarakat dalam transportasi, mulai dari jalur mana saja yang dibuka, tarif dan perawatan kendaraan. Kendaraan yang dimaksudkan harus mampu beroperasi didaerah pedalaman yang kesulitan mengakses transportasi. Agar masyarakat kecil merasakan juga.

Problem kerja semangat kerja dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja pegawai yang dihadapi badan pengelola transportasi darat wilayah XIII Provinsi NTT di tahun 2018-2022 dapat kita lihat melalui data LPNBP seperti pada tabel berikut ini:

Tabel 1.1
Laporan Penerimaan Negara Bukan Pajak
Balai pengelola transportasi darat
Wilayah XIII Provinsi NTT
Tahun 2018-2022

Tahun	Jenis Penerimaan	Target Penerimaan (Rp)	Realisasi Penerimaan (Rp)
2018	1. Jasa Sandar (Dermaga Beton Bergerak Dan Dermaga Beton)	Rp.80.000.000	Rp.661.568.045
	2. Jasa Tanda Masuk pelabuhan (penumpang, pengantar, dan penjemput)		Rp.62.730.088
	3. JTM untuk kendaraan golongan 1-IX		Rp.89.387.112
TOTAL			Rp.813.685.245
2019	1. Jasa Sandar (Dermaga Beton Bergerak Dan Dermaga Beton)	Rp.112.800.000	Rp.65.875.000
	2. Jasa tanda masuk pelabuhan (penumpang, pengantar, dan penjemput)		Rp.20.146.085
	3. JTM untuk kendaraan golongan 1-IX		Rp.20.778.915
TOTAL			Rp.106.800.000
2020	1. Jasa Sandar (Dermaga Beton Bergerak Dan Dermaga Beton)	Rp.124.800.000	20.000.000
	2. Jasa tanda masuk pelabuhan (penumpang, pengantar, dan penjemput)		Rp.39.500.000

	3. JTM untuk kendaraan golongan 1-IX		Rp.14.000.000
TOTAL			Rp.79.300.000
2021	1. Jasa Sandar (Dermag Beton Bergerak Dan Dermaga Beton)	Rp.177.600.000	Rp.309.752.465
	2. Jasa tanda masuk pelabuhan (penumpang, pengantar, dan penjemput)		Rp.250.000.000
	3. JTM untuk kendaraan golongan 1-IX		Rp.200.958.175
TOTAL			Rp.760.710.640
2022	1. Jasa Sandar (Dermaga Beton Bergerak Dan Dermaga Beton)	Rp.136.800.000	Rp.637.527.583
	2. Jasa tanda masuk pelabuhan (penumpang, pengantar, dan penjemput)		Rp.556.048.841
	3. JTM untuk kendaraan golongan 1-IX		Rp.228.575.956
TOTAL			Rp.1.422.152.380

Sumber : BPTD Wilayah Xiii Provinsi NTT Tahun 2018-2022

Berdasarkan tabel 1.1 dapat dijelaskan bahwa pencapaian prestasi kerja pegawai dapat dilihat dari kinerja. Dimana kinerja pencapaian pegawai dari hasil penerimaan negara bukan pajak tahun 2018-2022 mengalami peningkatan penerimaan dan melebihi target di tahun 2018 sebesar Rp.813.685.245, ditahun 2021 sebesar Rp.760.710.640 dan 2022 sebesar 1.422.152.380 melebihi dari

target yang ditentukan. Namun di tahun 2019-2020 terdapat masalah bahwa hasil yang di capai tidak memenuhi target,yang seharusnya target harus diatas 112.800.000 namun yang dicapai di 2019 hanya sebesar Rp.106.800.000 begitu juga di tahun 2020 terdapat 79.300.000 kurang dari target yang telah ditentukan sebesar Rp.124.800.000. Hal ini di pengaruhi oleh kurangnya kegiatan dimasa pandemi,yang menyebabkan jumlah aktivitas di sekitar pelabuhan,dan terminal berkurang sehingga penerimaan yang di peroleh ikut mempengaruhi.

Berdasarkan permasalahan penelitian ini dirancang untuk menguji tingkat pelayanan yang sering muncul di lingkungan kantor BPTD Wilayah XIII Provinsi NTT, yaitu meningkatkan penggunaan jalur transportasi darat. Hal ini sangat berpengaruh bagi kehidupan, dan tentunya tidak terlepas dari tujuan transportasi sebagai penunjang, pendorong, serta pembangunan dalam peningkatan kesejahteraan masyarakat.

Penelitian terdahulu yang peneliti peroleh yaitu Putri Hariani (2017) Pengaruh Disiplin Kerja dan Semangat Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Polonia. Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, maka diperoleh penemuan bahwa variabel disiplin kerja dan semangat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai dimana berpengaruh positif ditunjukkan dengan nilai 9,446 dan signifikan ditunjukkan dengan $0,002 < 0,005$.

Penelitian terdahulu H. Tanjung (2015) dengan judul “Pengaruh disiplin kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Sosial Dan Tenaga Kerja Kota Medan”. Terdapat pengaruh positif variabel disiplin kerja (

XI) terhadap prestasi kerja (Y) ditunjukkan nilai thitung sebesar 6,490 dengan probabilitas sig 0,000 lebih kecil dari $\alpha=0,05$ dengan hubungan seperti itu terdapat artinya bahwa semakin tinggi/baik variabel disiplin kerja (X1) maka akan tinggi/baik variabel prestasi kerja (Y).

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Semangat Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja pegawai Pada Balai Pengelola Transportasi Darat Wilayah XIII Provinsi NTT”**.

1.2 Rumusan Masalah Penelitian

Berdasarkan uraian diatas maka penulis tertarik dengan penelitian berjudul ”Pengaruh Semangat Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Balai Pengelolah Transportasi Darat Wilayah XIII Provinsi NTT”.

1.3 Persoalan Penelitian

1. Apakah semangat kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai pada Balai Pengelola Transportasi Darat Wilayah XIII Provinsi NTT ?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai pada Balai Pengelola Transportasi Darat Wilayah XIII Provinsi NTT ?

1.4 Tujuan Dan Kemanfaatan Penelitian

1.4.1 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui apakah semangat kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai pada Balai Pengelola Transportasi Darat Wilayah XIII Provinsi NTT.
2. Untuk mengetahui apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai pada Balai Pengelola Transportasi Darat Wilayah XIII Provinsi NTT.

1.4.2 Kemanfaatan Penelitian

1. Akademik

Hasil penelitian ini diharapkan dapat berguna sebagai karya ilmiah yang dapat menunjang perkembangan ilmu pengetahuan dan sebagai bahan masukan yang dapat didukung bagi peneliti selanjutnya maupun pihak lain yang tertarik dalam bidang peneliti yang sama.

2. Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan pada balai pengelola transportasi darat wilayah XIII Provinsi NTT untuk mengambil langkah-langkah yang tepat dalam upaya meningkatkan prestasi kerja melalui semangat kerja dan disiplin kerja yang berguna bagi pegawai pada balai pengelola transportasi darat wilayah XIII Provinsi NTT.