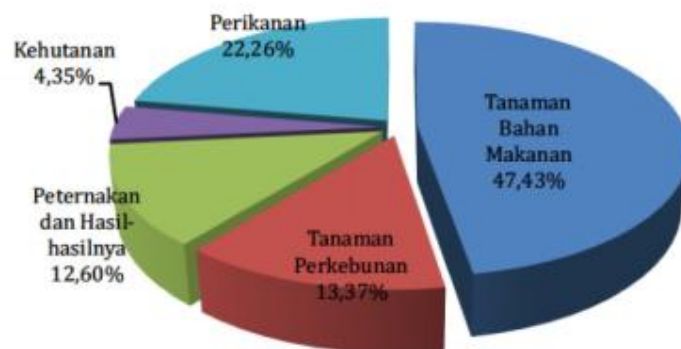


BAB 1. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Indonesia merupakan negara kepulauan dengan sumber daya perikanan yang sangat melimpah, berdasarkan data Kementerian Kelautan dan Perikanan (2014a) Produk Domestik Bruto (PDB) pada sub sektor pertanian dapat diuraikan dengan kontribusi masing-masing sub sektor antara lain sektor tanaman bahan makanan 47,43%, perikanan 22,26%, tanaman perkebunan 13,37%, peternakan dan hasil-hasilnya 12,60% serta kehutanan 4,35%. Sektor perikanan merupakan sub sektor kedua terbesar terhadap kontribusi PDB Indonesia pada sub sektor pertanian. Kontribusi sebesar 22.26% merupakan peranan sektor perikanan yang bersumber dari perikanan tangkap dan perikanan budidaya.



Gambar 1.1 Kontribusi Masing-masing Sub Sektor Pada Sub Sektor Pertanian, Tahun 2013

Sumber: Kementerian Kelautan dan Perikanan (2014)

Berdasarkan laporan data Kementerian Kelautan dan Perikanan (2014b) volume dan nilai produksi perikanan tahun 2014 antara lain perikanan tangkap 6,2 juta ton (31,50%) dan perikanan budidaya 14,52 juta ton (68,50%). Kontribusi perikanan budidaya yang cukup tinggi terhadap sektor perikanan perlu adanya dukungan teknis yang kuat dalam meningkatkan produksi perikanan budidaya. Dukungan teknis perikanan budidaya meliputi infrastruktur teknis, kelembagaan perikanan, unit pelayanan terpadu (UPT), penambahan penyuluh perikanan serta fasilitas-fasilitas budidaya dan transportasi.

Unit pelayanan terpadu merupakan unit pendukung dan penunjang perikanan budidaya yang meliputi proses pembenihan, pembesaran yaitu keramba jaring apung (KJA) dan kolam atau tambak, proses pemasaran hasil serta tempat pelatihan perikanan budidaya. Berdasarkan Kementerian Kelautan dan Perikanan (2014) Indonesia memiliki 15 UPT perikanan dengan 679 balai perikanan. UPT perikanan yang berjumlah 15 tersebut tersebar secara merata diseluruh kepulauan Indonesia.

Salah satu UPT tersebut terletak di Jawa Timur dengan nama Balai Perikanan Budidaya Air Payau (BPBAP) Situbondo, yang merupakan UPT perikanan satu-satunya yang ada di Jawa Timur dan merupakan salah satu UPT perikanan terbesar di Indonesia dengan jumlah lima unit balai meliputi Pecaron, Bletok, Gelung, Pasuruan dan Tuban. Balai ini mengembangkan produk-produk anantara lain udang vaname (induk dan benih), ikan bandeng, ikan kerapu berupa kerapu macan, kerapu tikus, kerapu kertang, kerapu *hybrid* cantang serta rumput laut. Lokasi Balai berada diwilayah pesisir kabupaten Situbondo dengan jumlah karyawan 150 orang, semua karyawan tersebut ditempatkan pada masing-masing unit kerja sesuai dengan latar belakang pendidikan.

Dalam rangka mendukung volume produksi perikanan budidaya di Indonesia, Balai tersebut setiap tahun melakukan evaluasi dan penilaian kinerja karyawan pada setiap unit kerja. Sistem penilaian kinerja karyawan ada dua jenis yaitu subyektif kepala balai tanpa mempertimbangkan hasil *log book* karyawan selama satu tahun dan obyektif dilakukan kepala balai dengan mempertimbangkan *log book* yang dibuat sesuai dengan realisasi hasil kerja karyawan.

Hasil penilaian kinerja karyawan berdasarkan data laporan BPBAP Situbondo (2014) pada tahun 2010 sampai 2013 cenderung konstan pada kategori baik, hal tersebut dikarenakan belum diberlakukan penilaian secara obyektif pada tahun tersebut serta hasil penilaian berdasarkan penilaian subjektif yang dilakukan oleh kepala balai tanpa mempertimbangkan hasil *log book* karyawan selama satu tahun. Sedangkan pada tahun 2014 sistem penilaian kinerja karyawan mengalami perubahan dengan sistem periode triwulan yang dicantumkan pada Tabel 1.1, pada tabel tersebut persentase hasil penilaian kinerja karyawan Balai tahun 2014

triwulan 1 sampai 3 menghasilkan penilaian yang variatif dikarenakan sistem penilaian objektif telah diberlakukan dan hasil kriteria penilaian kinerja yang diperoleh masing-masing karyawan berdasarkan realisasi hasil kerja serta hasil *log book* yang dibuat karyawan setiap triwulan.

Tabel 1.1 Hasil Penilaian Kinerja Karyawan Tahun 2014 di BPBAB Situbondo

No	Kriteria Penilaian Kinerja	Tahun		
		Triwulan 1	Triwulan 2	Triwulan 3
1	Sangat Baik	15.5%	15.5%	18.4%
2	Baik	63.1%	78.7%	77.7%
3	Cukup	1%	5.8%	1%
4	Buruk	20.4%	0	2.9%
5	Buruk Sekali	0	0	0

Sumber: BPBAP Situbondo (2014)

Pada Tabel 1.1 dapat diuraikan bahwa hasil penilaian kinerja karyawan Balai yang variatif dan cenderung mengalami perubahan dari triwulan 1 sampai 3 seperti kriteria sangat baik mengalami peningkatan 2.9% pada triwulan 3, kriteria baik pada triwulan 2 mengalami peningkatan 15.6% namun pada triwulan ketiga mengalami penurunan sebesar 1%, kriteria cukup pada triwulan 2 mengalami peningkatan 4.8% namun pada triwulan 3 mengalami perbaikan sehingga kembali mengalami penurunan sebesar 4.8%, kriteria buruk pada triwulan 1 memiliki persentase yang cukup tinggi sebesar 20.4% namun pada triwulan 2 mengalami perubahan yang sangat baik menjadi nol akan tetapi pada triwulan 3 kembali menurun meskipun hanya sebesar 2.9%, sedangkan pada kriteria buruk sekali sudah tidak terdapat karyawan yang memiliki penilaian kinerja yang buruk sekali. Berdasarkan penjelasan diatas secara umum persentase penilaian hasil kinerja karyawan Balai menggambarkan hasil yang baik dan kecendrungan meningkat, namun pada penilaian tahun 2010 sampai 2013 serta triwulan 1 dan 3 tahun 2014 perlu dilakukan perbaikan dan dianalisis faktor-faktor yang berkontribusi dalam meningkatkan kinerja karyawan Balai.

Menurut Mangkunegara (2005) kinerja atau prestasi kerja sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya dalam suatu kurun waktu yang ditetapkan. Noor (2013) menjelaskan kinerja merupakan hasil yang dicapai pegawai menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan. Robbins (2009) menyatakan kinerja seseorang sangat dipengaruhi oleh faktor kemampuan, motivasi dan kesempatan artinya kinerja merupakan fungsi dari kemampuan, motivasi, dan kesempatan. Menurut Hasibuan (2006) istilah motivasi berasal dari *movered* yang berarti dorongan atau menggerakkan, motivasi mempersoalkan bagaimana cara mengarahkan daya dan potensi agar bekerja mencapai tujuan yang ditentukan, sedangkan menurut Noor (2013) motivasi diartikan sebagai keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan.

Selanjutnya Hughes *et al.* (2012) menjelaskan untuk mencapai kinerja tinggi pemimpin harus mampu memotivasi karyawan sedangkan Sutrisno (2011) menjelaskan bahwa untuk meningkatkan kinerja karyawan, pemimpin harus mampu menguasai teori kepemimpinan yang merupakan jembatan untuk mengembangkan gaya kepemimpinan sehingga pemimpin mampu mempengaruhi serta memotivasi karyawan. Menurut Tampubolon (2007) gaya kepemimpinan merupakan berbagai pola tingkah laku yang disukai oleh pemimpin dalam proses mengarahkan dan mempengaruhi pekerja. Gaya kepemimpinan adalah perilaku dan strategi, sebagai hasil kombinasi dari falsafah, keterampilan, sifat, sikap yang sering diterapkan seorang pemimpin ketika ia mencoba mempengaruhi dan memotivasi kinerja bawahannya.

Selain motivasi dan gaya kepemimpinan yang memiliki pengaruh terhadap kinerja, Griffin dan Moorhead (2007) menjelaskan secara lengkap budaya bisa merupakan nilai, konsep, kebiasaan, perasaan yang diambil dari asumsi dasar sebuah organisasi yang kemudian diinternalisasikan oleh anggotanya serta seorang professional yang berkarakter dan kuat budayanya akan meningkatkan kinerjanya dalam organisasi dan sekaligus meningkatkan citra dirinya.

Hasil penelitian terkait dengan faktor-faktor yang berkontribusi terhadap kinerja antara lain gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap motivasi dan kinerja meliputi penelitian Pradana (2009), Sideth (2013), Syaharudin (2013), Tucunan *et al.* (2014) dan Wahyuni *et al.* (2014), budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap motivasi dan kinerja antara lain Sinha *et al.* (2010) dan Sokro (2012), motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja antara lain Pradana (2009), Tritisari (2010), Firdaus (2011), Harahap (2011) dan Sideth (2013). Berdasarkan penjelasan tentang faktor-faktor yang berkontribusi atau berpengaruh terhadap kinerja maka untuk mengetahui dan meningkatkan kinerja karyawan BPBAP Situbondo perlu dikaji dan dianalisis hubungan antara faktor gaya kepemimpinan, budaya organisasi melalui motivasi terhadap kinerja karyawan di BPBAP Situbondo.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas maka rumusan masalah penelitian ini:

- a. Apakah gaya kepemimpinan memberikan pengaruh terhadap motivasi karyawan BPBAP Situbondo?
- b. Apakah budaya organisasi memberikan pengaruh terhadap motivasi karyawan BPBAP Situbondo?
- c. Apakah motivasi memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan BPBAP Situbondo?
- d. Apakah gaya kepemimpinan memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan BPBAP Situbondo?
- e. Apakah budaya organisasi memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan BPBAP Situbondo?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah diatas maka penelitian ini bertujuan untuk:

- a. Untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap motivasi karyawan BPBAP Situbondo.
- b. Untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap motivasi karyawan BPBAP Situbondo.

- c. Untuk menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan BPBAP Situbondo.
- d. Untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan BPBAP Situbondo.
- e. Untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan BPBAP Situbondo.

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian yang diperoleh diharapkan dapat memberikan manfaat dibidang akademik maupun dibidang praktisi, antara lain:

- a. Sebagai bahan pertimbangan bagi para pengambil keputusan pada BPBAP Situbondo dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan melalui gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan motivasi.
- b. Sebagai masukan bagi pengembangan ilmu pengetahuan khususnya di bidang manajemen sumber daya manusia.

1.5 Ruang Lingkup Penelitian

Ruang lingkup penelitian ini dilakukan pada BPBAP Situbondo dalam meneliti faktor-faktor yang berkaitan dengan kinerja karyawan antara lain gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan motivasi.