

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang**

Perkembangan dunia kerja di Indonesia saat ini berlangsung sangat pesat, baik industri formal maupun informal. Untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif diperlukan sumber daya manusia yang berkualitas dan manajemen yang baik dan benar. Sumber daya manusia adalah elemen kunci yang penting dan merupakan elemen yang sangat banyak dalam memberikan kontribusi untuk kesuksesan organisasi, untuk itu para sumber daya manusia harus dikelola, dijaga dan dievaluasi setiap pekerjaannya. Pengelolaan sumber daya manusia apabila dilakukan dengan baik maka dapat meningkatkan kinerja. Penilaian kinerja digunakan instansi untuk menilai kinerja pegawainya sebagai mengevaluasi hasil pekerjaan pegawai. Apabila penilaian kinerja dilakukan dengan benar, maka akan dapat diketahui sumber daya manusia seperti apa yang dimiliki oleh instansi tersebut, dengan begitu instansi akan dapat lebih mudah dalam mencapai tujuannya. Pada saat pelaksanaan pencapaian tujuan bukanlah hal yang mudah bagi dunia pekerjaan, baik dalam sektor swasta ataupun negeri. Faktor yang mendorong semangat kerja adalah dengan memberi motivasi dan kepuasan kerja serta memperhatikan komitmen terhadap organisasi itu sendiri. Motivasi dan kepuasan kerja merupakan suatu dorongan yang dapat mempengaruhi perilaku pegawai dalam diri mereka, sedangkan komitmen organisasi mempengaruhi perilaku pegawai dalam ruanglingkup pekerjaan, dalam hal ini perilaku yang dimaksud adalah kegiatan yang harus dilakukan pegawai untuk menghasilkan kerja yang optimal. Dengan

motivasi, kepuasan kerja serta komitmen organisasi maka pegawai dapat meningkatkan dan memperbaiki kinerjanya. Sebaliknya apabila organisasi tidak memperhatikan faktor motivasi, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi terhadap sumber daya manusia maka kinerja yang dihasilkan akan mengalami penurunan dan tidak optimal sehingga terjadinya perilaku disfungsional (*Dysfunctional behavior*) yang di tandai dengan, kurangnya motivasi, tidak mendapatkan kepuasan setelah bekerja, serta komitmen organisasi yang kurang dimiliki oleh pegawai.

Perilaku disfungsional mengacu pada fungsi atau sikap abnormal individu yang dapat memiliki implikasi negatif atau pengaruh berbahaya. Perilaku disfungsional merupakan perilaku diskresioner yang dapat merugikan organisasi atau mengarah pada pelanggaran di tempat kerja dan dapat mempengaruhi kinerja organisasi. Karena perilaku disfungsional, individu cenderung melanggar kebijakan dan norma standar organisasi di tempat kerja yang secara keseluruhan mendorong penurunan kinerja. Hal ini didasarkan dari kondisi yang terjadi pada instansi pemerintahan menyangkut terutama kinerja pegawai yang dihasilkan kinerja yang menurun. Dengan demikian diharapkan instansi pemerintahan dapat melaksanakan tugas dan fungsi pemerintahan dengan sebaik – baiknya. Sehingga dapat menghasilkan keefektivitasan kinerja serta kinerja yang optimal. Berikut adalah tabel kinerja pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Lampung.

Tabel 1.1. Data Capaian Indikator Kinerja Pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Lampung Tahun 2020

Indikator Kinerja	Target	Realisasi	Capaian
Meningkatkan Kontribusi Sektor Industri Pengolahan	20.15%	19.41%	96.33%
Meningkatkan Kontribusi Sektor Perdagangan	11.2%	11.14%	99.46%
Meningkatnya Nilai Perdagangan Luar Negeri	3.5\$	3.1\$	88.57%
Menjaga Stabilitas harga bahan pangan pokok	0.10-0.50 %	1.15\$	56.52%

Sumber : Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Lampung

Dalam tahun 2020 Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Lampung menetapkan sebanyak 4 (empat) sasaran dengan 4 (empat) indikator kinerja sesuai dengan Rencana Kinerja Tahunan dan Dokumen Perjanjian Kinerja Tahun 2020 yang ingin dicapai. Secara rinci pencapaian sasaran dapat dijelaskan sebagai berikut

- Sasaran 1 terdiri dari 1 indikator dengan nilai 96,33 %
- Sasaran 2 terdiri dari 1 indikator dengan nilai 99,46 %
- Sasaran 3 terdiri dari 1 indikator dengan nilai 88,57 %
- Sasaran 4 terdiri dari 1 indikator dengan nilai 56,52 %

Dari hasil pengukuran terhadap pencapaian sebanyak 4 sasaran tersebut, terdapat 2 capaian dengan kriteria penilaian realisasi kinerja sangat tinggi yaitu sasaran “meningkatkan kontribusi sektor industri pengolahan” dan “Meningkatkan Kontribusi Sektor Perdagangan”; kemudian 1 capaian dengan kriteria penilaian realisasi kinerja tinggi yaitu sasaran “Meningkatnya Nilai Perdagangan Luar Negeri”; serta 1 capaian dengan kriteria penilaian realisasi kinerja rendah yaitu

“Menjaga stabilitas harga bahan pangan pokok penting”. Dalam Tahun Anggaran 2020 untuk pelaksanaan program dan kegiatan pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Lampung.

Dalam proses peningkatan kinerja tentu harus mengetahui berbagai faktor yang mempengaruhi peningkatan kinerja tersebut maka sebuah organisasi harus dapat berkontribusi dalam upaya evaluasi dan sarana untuk dapat berkomunikasi atau dekat dengan para pegawainya dimana hal ini harus berdampak konsisten dan terstruktur agar tujuan dari pengembangan terlaksana seefektive mungkin. Banyak hal yang dapat dilakukan oleh pimpinan (kepala dinas) untuk dapat memotivasi pegawainya yaitu dengan memenuhi kebutuhan – kebutuhan pada saat jam kerja, baik dalam bentuk peralatan ataupun dalam bentuk makanan, serta memberikan apresiasi, setelah pegawai mendapatkan motivasi yang tinggi maka pekerjaan mereka akan terselesaikan seperti yang di harapkan, dampak dari motivasi yang tinggi akan menghasilkan kepuasan yang di rasakan oleh pegawai itu sendiri.

Kepuasan kerja merupakan perasaan yang berasal dari diri pegawai terhadap pekerjaannya, yang menggambarkan rasa puas akan keberhasilan yang dicapai, Menurut (Koesmono, 2014) bahwa kepuasan kerja merupakan penilaian, perasaan atau sikap seseorang terhadap pekerjaannya dan berhubungan dengan lingkungan kerja dipenuhinya beberapa keinginan dan kebutuhan melalui kegiatan kerja atau bekerja.

Berdasarkan dari permasalahan pada latar belakang diatas maka peneliti berencana untuk meneliti tentang faktor – faktor terkait yang mempengaruhi kinerja

Pegawai, dengan penelitian yang berjudul “**Analisis Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Studi Kasus Pada Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Provinsi Lampung**”

## **1.2. Rumusan Masalah**

Berdasarkan permasalahan yang telah diidentifikasi penulis, maka rumusan masalahnya adalah:

1. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja Pegawai, pada Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Provinsi Lampung?
2. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja Pegawai, pada Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Provinsi Lampung?
3. Apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja Pegawai, pada Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Provinsi Lampung?
4. Apakah motivasi kerja, kepuasan kerja, komitmen organisasi dapat menjadi pengukur dalam penilaian kinerja Pegawai, pada Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Provinsi Lampung?

## **1.3. Tujuan Penelitian**

1. Untuk membuktikan, motivasi kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja Pegawai, pada Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Provinsi Lampung.
2. Untuk membuktikan, kepuasan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja Pegawai, pada Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Provinsi Lampung.

3. Untuk membuktikan, komitmen organisasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja Pegawai, pada Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Provinsi Lampung.
4. Untuk membuktikan, motivasi kerja, kepuasan kerja dan komitmen organisasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja Pegawai, pada Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Provinsi Lampung.

#### **1.4. Manfaat Penelitian**

Pada rangkaian permasalahan yang terjadi pada kinerja maka peneliti dapat menunjukkan bukti bahwa pengaruh motivasi, kepuasan kerja serta komitmen organisasi sangat berdampak besar terutama terhadap kinerja pegawai, hal ini perlu dilakukannya pendekatan pada pegawai untuk dapat mengetahui kinerja yang telah dilakukan sehingga dapat mengetahui apakah kinerja yang telah dilakukan menjadi tidak optimal atau mencapai kerja yang optimal seperti yang telah ditetapkan oleh organisasi.

##### **1.4.1. Manfaat Teoritis**

Pada penelitian ini diharapkan dapat menjadi pembelajaran serta acuan atau referensi untuk mengetahui seberapa berpengaruhnya Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai.

##### **1.4.2. Manfaat Akademis**

Pada hasil penelitian ini diharapkan dapat mejadi salah satu pertimbangan bagi mahasiswa yang hendak terjun kedalam penelitian selanjutnya, agar dapat

menjadikan penelitian ini menjadi salah satu acuan dalam identifikasi masalah yang menyangkut motivasi, kepuasan kerja, serta komitmen organisasi. Supaya dapat mencari inti permasalahan yang lebih lanjut terhadap Pegawai yang ada pada perusahaan atau instansi pemerintahan.

### **1.4.3. Manfaat Praktis**

Pada penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan bagi perusahaan-perusahaan yang mendapati Pegawainya sedang tidak termotivasi dalam pekerjaannya, serta tidak mendapatkan kepuasan pada pekerjaannya, bahkan berdampak keluar dari organisasi yang diakibatkan kinerja yang menurun. Sehingga dapat menindak lanjuti untuk mencari titik permasalahan yang sedang timbul pada Pegawai pada kala itu, dengan melakukan pendekatan sehingga Pegawai dapat meminimalisir tingkat perilaku disfungsional.

### **1.5. Batasan Masalah**

Penulis membatasi permasalahan dengan mengangkat permasalahan mengenai pengaruh motivasi kerja, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi terhadap kinerja Pegawai. Dimana Batasan yang peneliti lakukan berbatas pada ruanglingkup organisasi pemerintahan Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Provinsi Lampung, adapun pihak yang terlibat merupakan Pegawai – Pegawai yang ada pada Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Provinsi Lampung. Perolehan data mencakup jumlah Pegawai yang ada, dan diukur menggunakan proses skala linker yang dimana pertanyaan – pertanyaan yang telah disusun oleh peneliti sesuai

dengan topik yang sedang diteliti. Pada tahapan uji validasi yang bertujuan untuk menentukan apakah data yang di peroleh dan uji valid atau tidak.

### **1.6. Sistematika Penulisan**

Penyajian proposal skripsi ini penyusunanya dibagi dalam beberapa bab supaya dapat dengan mudah mencari data serta informasi yang di butuhkan. Pembagian bab tersebut diantaranya :

#### **BAB 1. PENDAHULUAN**

Bab ini penjelasan mengenai latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, batasan penelitian, dan sistematika penulisan.

#### **BAB II. LANDASAN TEORI**

Bab ini berisikan tentang teori-teori yang menjadi dasar pengetahuan yang dipakai dalam Menyusun laporan, penelitian terdahulu, pengembangan hipotesis dan kerangka pemikiran.

#### **BAB III. METODE PENELITIAN**

Bab ini berisikan tentang metode penelitian yang digunakan peneliti dalam menyusun laporan, dimulai dari jenis penelitian, operasional variabel, jenis dan sumber data, populasi dan sampel, teknik pengumpulan data, serta metode analisis data.

#### **BAB IV. HASIL DAN PEMBAHASAN**



Bab ini berisikan tentang hasil penelitian yang menggunakan program SPSS (*Statistical Program For Sosial Science*) untuk menguji masing – masing dari variabel yang menggunakan data primer kuesioner dan data sekunder berasal dari tempat penelitian, serta memberikan pembahasan mengenai hasil penelitian.

#### BAB V. KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini berisikan tentang hasil kesimpulan dari penelitian dan hasil uji berdasarkan ketentuan, serta memberikan saran untuk tempat penelitian dan untuk bagi peneliti selanjutnya yang ingin meneliti topik penelitian ini.