

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Dinas Perkebunan provinsi Jawa barat merupakan Dinas Lingkungan pemerintah Daerah Jawa Barat. Dinas perkebunan jawa barat sendiri memiliki produk unggulan dibanding daerah lain di Indonesia terdiri dari teh, kelapa, cengkeh, kopi, kakao, tebu, tembakau, karet, akar wangi dan kemiri sunan. Untuk menjaga kualitas produk unggulan ini tentunya dibutuhkan pengoptimalan sumber daya manusia melalui penilaian kinerja. Keberhasilan Dinas Perkebunan Provinsi Jawa Barat dalam memperbaiki kinerja lembaganya sangat tergantung pada kualitas sumber daya manusia yang bersangkutan dalam berkarya dan bekerja sehingga lembaga (organisasi) tersebut perlu memiliki pegawai yang berkemampuan tinggi. Pelaksanaan penilaian kinerja di Dinas Perkebunan Provinsi Jawa Barat dilaksanakan oleh pejabat penilaian setiap satu tahun sekali tepatnya dilaksanakan pada akhir bulan desember. Sesuai dengan visi Dinas Perkebunan Jawa Barat “Tercapainya Masyarakat Agribisnis Perkebunan Yang Mandiri Dinamis dan Sejahtera” untuk mencapai tujuan tersebut adalah dengan meningkatkan kualitas kinerja pegawai yang ada, terutama dalam sektor usaha milik dinas perkebunan provinsi jawa barat. Usaha yang dijalani akan mencapai kesuksesan apabila memiliki pegawai yang kreatif, ulet dan juga memiliki etos kerja yang tinggi dalam melakukan kerjanya.

Faustino Cardoso Gomes (2003, hlm. 123) menjelaskan kinerja adalah *outcome* yang dihasilkan dari suatu fungsi pekerjaan dalam suatu periode waktu tertentu atau pada saat ini. Kinerja merupakan suatu hasil yang ingin dicapai oleh setiap organisasi, baik organisasi pemerintah maupun swasta. Organisasi yang baik ialah organisasi yang telah mampu menciptakan kinerja yang baik, diperlukan pegawai yang mempunyai daya kerja yang tinggi untuk mengantisipasi peluang dan tantangan lingkungan bisnis yang semakin kompetitif dalam pencapaian tujuan perusahaan,

maka pengelolaan sumber daya manusianya harus diarahkan untuk menjadi pemikir dan penentu jalannya perusahaan serta menjadi pelaksana bagi kelangsungan usaha secara berkesinambungan. Kinerja pegawai adalah suatu pengukuran ringkas dari kuantitas dan kualitas kontribusi tugas-tugas yang dilakukan oleh individu atau kelompok untuk kerja unit atau organisasi. Begitu pula di Dinas Perkebunan, selain sebagai dinas lingkungan di Jawa Barat Dinas Perkebunan Provinsi Jawa Barat pun berkontribusi dalam perekonomian Negara khususnya di bidang perkebunan. Untuk menjalankan usaha ini tentunya perlu didukung sumber daya manusia yang memadai dan kreatif namun faktanya kinerjanya belum optimal bahkan cenderung rendah.

Penulis mendapatkan sebuah kuisioner pra penelitian yang dapat menguatkan gambaran kurang optimalnya kinerja Pegawai Dinas Perkebunan Provinsi Jawa Barat dari 10 pertanyaan yang berbeda, dengan memiliki lima buah pilihan jawaban. Kuisioner ini didapat dari 20 responden Pegawai Dinas Perkebunan Provinsi Jawa Barat. Dan hasil kuisioner pra penelitiannya dapat dilihat sebagai berikut.

Tabel 1.1
Kuisioner Pra Penelitian
Dinas perkebunan Provinsi Jawa Barat

No	Pertanyaan/Pernyataan	Alternatif Jawaban				
		Selalu	Sering	Kadang-kadang	Jarang	Tidak pernah
1.	Saya dapat mengerjakan suatu pekerjaan dengan penuh perhitungan	5	5	5	5	0
2.	Saya mengerjakan pekerjaan dengan cekatan dan tepat waktu	5	10	5		0
3.	Pencapaian target kerja saya sudah sesuai dengan standar kerja	0	10	8	2	0
4.	Jumlah pekerjaan yang saya selesaikan sesuai dengan target kerja	0	15	5		0
5.	Saya dapat memanfaatkan waktu secara efektif	0	12	6	2	0
6.	Dengan pengetahuan yang	0	15	5		0

	saya miliki,saya mampu melaksanakan pekerjaan dengan baik					
7.	Saya dapat dengan cepat menyesuaikan diri (berinisiatif) dalam mengambil keputusan untuk menyelesaikan suatu masalah dalam pekerjaan	0	10	5	5	0
8.	Saya dapat bertanggung jawab terhadap tugas yang dikerjakan	0	15	5	5	0
9.	Saya sudah mencapai standar kualitas yang diinginkan instansi	0	10	5	5	0
10.	Saya bisa menjaga hubungan harmonis antar sesama pegawai	0	15	5		0

Sumber : Hasil pengolahan data 2016

Berdasarkan dari data kuisiner pra penelitian yang dilakukan penulis, tampak bahwa beberapa responden lebih memilih alternatif jawaban “netral dan kurang setuju” untuk setiap pertanyaan yang diberikan. Seperti untuk pernyataan Pencapaian target kerja sesuai dengan standar kerja yang ditetapkan perusahaan, dimana 8 responden menjawab “kadang-kadang” dan 2 responden menjawab “jarang”. Sedangkan untuk pernyataan tentang inisiatif dalam mengambil keputusan, dimana terdapat 5 responden menjawab “Kadang-kadang” dan 5 responden menjawab “jarang”. Selain itu pernyataan sudah mencapai standar kualitas juga sama dimana 5 responden menjawab “kadang-kadang” dan 5 responden menjawab “jarang” walaupun jawaban “Selalu” dan “Sering” 6-10 responden yang menjawab.

Dari hasil kuisiner pra penelitian tersebut terlihat jelas bahwa pegawai Dinas Perkebunan Provinsi Jawa Barat belum memiliki kinerja yang optimal, kebanyakan dari pegawai masih belum memiliki kinerja yang sesuai dengan standar hasil kerja yang ingin dicapai oleh perusahaan dan inisiatif dalam mengambil keputusan pada saat bekerja juga belum tercapainya standar kualitas sesuai dengan yang diinginkan instansi, karena banyaknya pegawai yang absen baik itu cuti, dinas luar tau tanpa alasan sekalipun, pada saat akan melakukan pekerjaan.

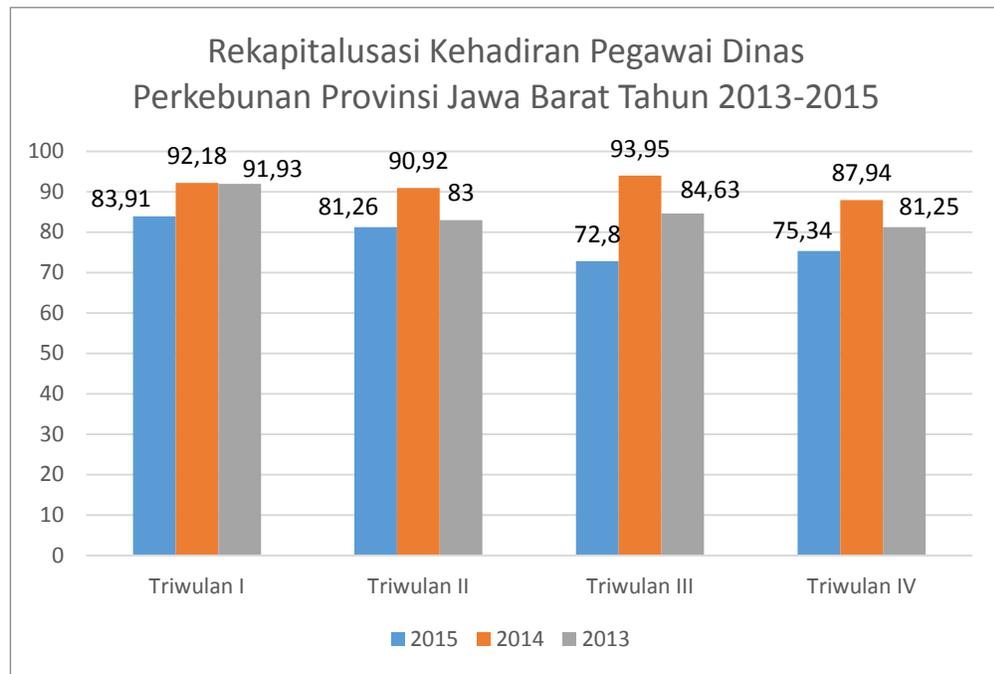
Dan selain hasil kuisisioner pra penelitian dengan pegawai, penulis juga melakukan wawancara dengan Bapak Cepi selaku staf bagian Sekretariat Dinas Perkebunan Provinsi Jawa Barat, bahwa hal yang menguatkan dalam penilaian kinerja pegawai terdiri dari aspek pencapaian penilaian pekerjaan, komitmen organisasi yaitu sikap loyal yang dapat ditunjukkan pegawai dalam mengabdikan kepada organisasi ini dan karena tidak adanya *reward* individu yang dapat memicu motivasi pegawai untuk meningkatkan kinerjanya berdampak pula pada penurunan kinerja di Dinas Perkebunan Provinsi Jawa Barat, selain itu sering terjadinya mutasi keluar masuk pegawai juga dapat menyebabkan kinerja menurun..

Untuk lebih jelasnya bagaimana presentase kehadiran pegawai selama tiga tahun terakhir dalam triwulan dapat dilihat di table 1.2 dibawah ini :

Tabel 1.2
Rekapitulasi Kehadiran Pegawai
Dinas Perkebunan Provinsi Jawa Barat (dalam Triwulan)

Kehadiran	2015	2014	2013
Triwulan I	83.91	92.18	91.93
Triwulan II	81.26	90.92	83
Triwulan III	72.8	93.95	84.63
Triwulan IV	75.34	87.94	81.25

Sumber :diolah dari data kepegawaian Dinas Perkebunan Provinsi Jawa Barat



Sumber : data kepegawaian Dinas Perkebunan Provinsi Jawa Barat

Gambar 1.1

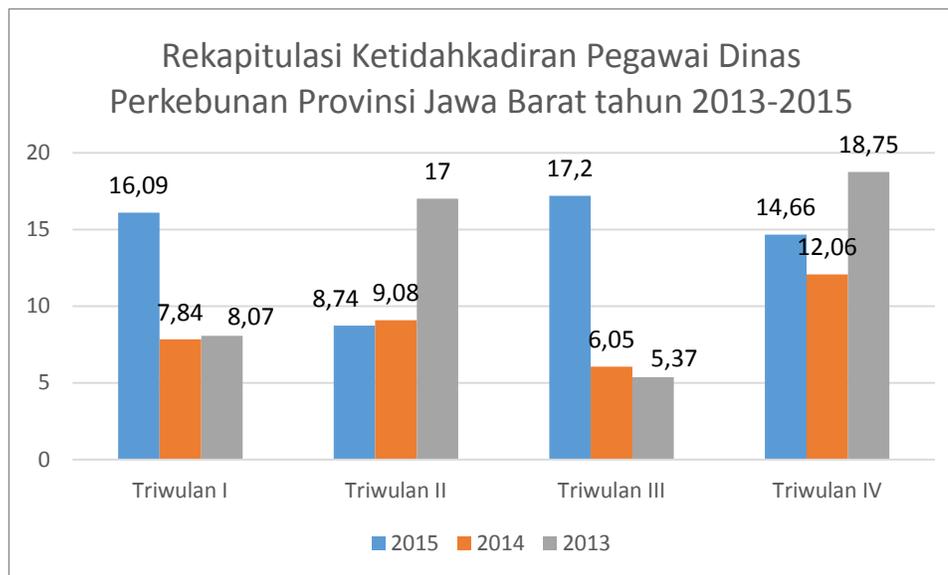
Grafik Rekapitulasi Kehadiran Pegawai Dinas Perkebunan Provinsi Jawa Barat

Dilihat dari diagram di atas jumlah kehadiran pegawai dinas perkebunan provinsi jawa barat pada triwulan I sampai triwulan IV selama tiga tahun terakhir cenderung tidak stabil dimana angka kehadiran terendah terjadi pada tahun 2015 pada triwulan III dan triwulan IV yang presentase nya masing-masing hanya 72.8 % dan 75.34 %, presentase ini jauh berbeda dari tahun sebelumnya dimana presentase pada triwulan III dan IV tahun 2014 adalah 93.95 % dan 87.94 %, hal ini tentu jadi berdampak pada kinerja pegawai yang tentunya akan memperlambat kemajuan instansi. Selain dari kehadiran, ketidakhadiran yang tinggi pun berdampak pada kinerja pegawai, berikut adalah presentase ketidakhadiran di dinas perkebunan.

Tabel 1.3
Rekapitulasi Ketidakhadiran Pegawai Dinas Perkebunan Provinsi Jawa Barat
(dalam Triwulan)

Ketidakhadiran	2015	2014	2013
Triwulan I	16.09	7.84	8.07
Triwulan II	8.74	9.08	17
Triwulan III	17.2	6.05	5.37
Triwulan IV	14.66	12.06	18.75

Sumber :diolah dari data kepegawaian Dinas Perkebunan Provinsi Jawa Barat



Sumber :diolah dari data kepegawaian Dinas Perkebunan Provinsi Jawa Barat

Gambar 1.2
Grafik Rekapitulasi Ketidakhadiran Pegawai Dinas Perkebunan Provinsi Jawa Barat

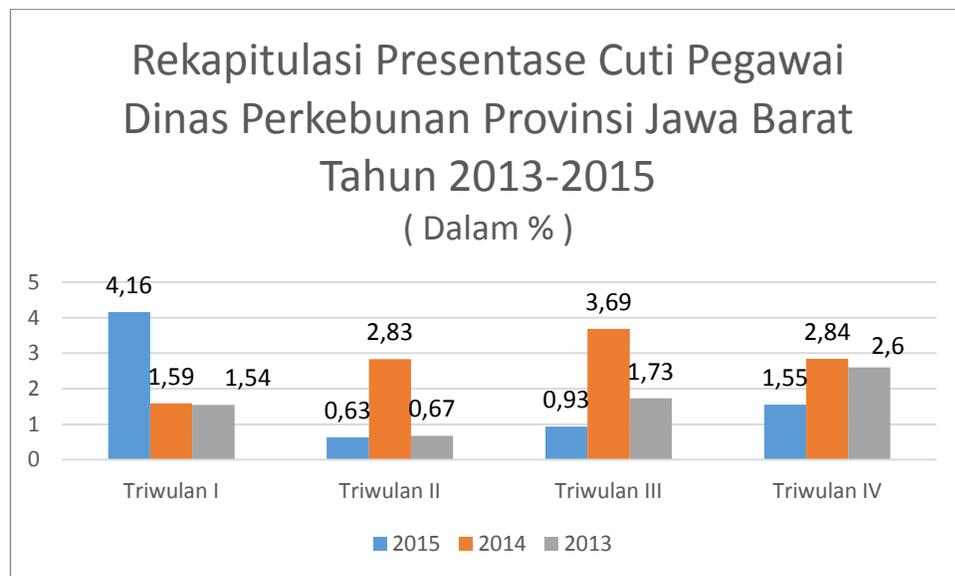
Dari grafik diatas dapat dilihat pada tahun 2015 presentase ketidakhadiran sangat tinggi bila dibandingkan tahun sebelumnya dimana pada tahun 2015 triwulan I saja presentase ketidakhadirannya tinggi yaitu 16.09 %, hal ini tentu berdampak pada kinerja pegawai, dan komitmen pegawai itu sendiri terutama dalam hal loyalitas pegawai. Salah satu penyebab ketidakhadiran yang tinggi itu adalah angka presentase

cuti pegawai yang cukup tinggi, berikut ini adalah presentase cuti di dinas perkebunan provinsi jawa barat.

Tabel 1.4
Rekapitulasi Presentase Cuti Pegawai Dinas Perkebunan Provinsi Jawa Barat (dalam Triwulan)

Cuti Pegawai (%)	2015	2014	2013
Triwulan I	4.16	1.59	1.54
Triwulan II	0.63	2.83	0.67
Triwulan III	0.93	3.69	1.73
Triwulan IV	1.55	2.84	2.6

Sumber :diolah dari data kepegawaian Dinas Perkebunan Provinsi Jawa Barat



Sumber :diolah dari data kepegawaian Dinas Perkebunan Provinsi Jawa Barat

Gambar 1.3
Grafik Cuti Pegawai Dinas Perkebunan Provinsi Jawa Barat

Dari grafik diatas dapat dilihat presentase cuti pegawai di dinas perkebunan provinsi jawa barat terhitung tinggi terutama pada awal triwulan I pada tahun 2015, dimana presentase cuti adalah 4.16 %.

Tabel 1.5 Turnover pegawai di Dinas Perkebunan Provinsi Jawa Barat

No	Tahun	Jumlah pegawai	
		Masuk	Keluar
1	2012	10	10
2	2013	11	15
3	2014	11	16
4	2015	3	9

Sumber :diolah dari data kepegawaian Dinas Perkebunan Provinsi Jawa Barat

Dari tabel di atas dapat disimpulkan bahwa angka turnover di Dinas Perkebunan Provinsi Jawa Barat cukup tinggi.

Tabel 1.6 Rekapitulasi Penilaian Kinerja Pegawai Dinas Perkebunan Provinsi Jawa Barat

Tahun	Kriteria penilaian					Jumlah Pegawai
	Amat Baik	Baik	Lebih dari Cukup	Cukup	Kurang	
2013	40	70	10	10	5	135
2014	45	65	10	10	10	140
2015	50	70	10	5	-	135
Jumlah	135	205	30	25	15	410
Presentase	33 %	50 %	7,1 %	6,1 %	3,8 %	100 %

Ket :

- 1) Amat Baik (90)
- 2) Baik (80-90)
- 3) Lebih dari cukup (70-79)
- 4) Cukup (60 – 69)
- 5) Kurang (59 ke bawah

Dari hasil penilaian kinerja di atas diketahui bahwa kinerja pegawai Dinas Perkebunan Provinsi Jawa Barat masih belum sepenuhnya optimal.

Dari paparan fakta di atas dapat diindikasikan bahwa kinerja di lingkungan Dinas Perkebunan Provinsi Jawa Barat cenderung tidak stabil, Ini membuktikan bahwa Komitmen organisasi pegawai dalam bekerja masih kurang Dalam pengetahuan perilaku keorganisasian, komitmen menjadi pengikat antara pegawai dengan perusahaan. Komitmen pegawai itu sendiri didefinisikan sebagai suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak pada organisasi dan tujuan organisasi serta bersedia untuk menjaga keanggotaan dalam organisasi yang bersangkutan. Kurangnya komitmen pada pegawai dalam perbedayaan pegawainya berupa kepercayaan diri yang mengakibatkan juga menurunnya komitmen organisasi. Selain kurangnya komitmen organisasional faktor motivasi juga dapat menimbulkan tinggi rendahnya kinerja pegawai. Robbins dan Judge (2008, hlm. 69) mendefinisikan komitmen sebagai suatu keadaan dimana seorang individu memihak organisasi serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi. Berdasarkan definisi ini, dalam komitmen organisasi tercakup unsur loyalitas terhadap organisasi, keterlibatan dalam pekerjaan, dan penerimaan terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi. Dimana loyalitas, keterlibatan, dan penerimaan terkait dengan kinerja organisasi. Komitmen organisasi menurut Robbins dan Judge (2013, hlm. 343) adalah *“the degree to which an employee identifies with a particular organization and its goals and wishes to maintain membership in the organization,* menurut definisi diatas komitmen organisasi dapat dijelaskan sebagai suatu keadaan dimana seorang pegawai bersedia melaksanakan tujuan-tujuan organisasi dan ingin mempertahankan kedudukannya di dalam organisasi tersebut serta berniat memelihara keanggotaannya itu. Berdasarkan definisi ini, dalam komitmen organisasi tercakup unsur loyalitas terhadap organisasi, keterlibatan dalam pekerjaan, dan penerimaan terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi. Robbins (2008, hlm. 103) mengemukakan, pegawai yang memiliki komitmen terhadap suatu organisasi, secara teori orang tersebut akan mengikuti segala ketentuan yang ada dalam organisasi tempat dia bekerja, dan akan bertanggungjawab atas kehadiran yang penuh dan berusaha keras

dalam meningkatkan kinerja sehingga mencapai standar kerja yang maksimal sesuai ketentuan perusahaan tempat pegawai tersebut bekerja. Adanya hubungan antara Komitmen Organisasi Dengan Kinerja pegawai seperti dijelaskan oleh Carsten dan Spector (Sopiah, 2008, hlm. 179) bahwa semakin tinggi komitmen organisasi maka akan berdampak pada pegawai akan tetap tinggal dalam organisasi dan akan selalu meningkatkan kinerjanya. Selain komitmen faktor lain yang berdampak terhadap kinerja pegawai adalah motivasi. Menurut McClelland (Robbins, 2015, hlm 131) motivasi merupakan kebutuhan pencapaian, kekuatan, dan hubungan yang mendorong seseorang dalam suatu arah tertentu. Tetapi intensitas tinggi tidak mungkin mengarah pada hasil kinerja yang baik, kecuali usaha yang dilakukan dalam arah yang menguntungkan organisasi.

Mc Clelland (2011, hlm. 94) berpendapat bahwa “ ada hubungan yang positif antara motif berprestasi dengan pencapaian kinerja” motif berprestasi adalah suatu dorongan dalam diri pegawai untuk melakukan suatu kegiatan atau tugas dengan sebaik-baiknya agar mampu mencapai prestasi kerja (kinerja) dengan predikat terpuji. Proses belajar harus menjadi budaya organisasi sehingga keterampilan antara pegawai dapat dipelihara. Keinginan untuk berprestasi dapat memotivasi pegawai untuk meningkatkan kinerjanya. Pada dasarnya keinginan manusia untuk mencapai kepuasan, sehingga ada dorongan kuat dari dirinya untuk mewujudkannya. Suatu pekerjaan dalam hubungannya dengan pencapaian hasil/prestasi dipengaruhi oleh motivasi yang mendasari manusia untuk melakukan pekerjaan (Anorogo dan Ninik Widiyanti, 2000, hlm. 56). Dengan demikian orang yang tinggi motivasinya tetapi memiliki ability yang rendah maka akan menghasilkan performance yang rendah. Begitu pula halnya dengan orang yang sebenarnya berability tinggi tetapi rendah motivasinya (As’ad, 2001, hlm. 58). Selain itu dalam konsep kinerja yang efektif, motivasi memiliki ciri kompetensi individual. Konsep motivasi pada umumnya memiliki dimensi yang cukup luas kehidupan sehari-hari mulai kebutuhan fisik, keamanan, sosial, kehandalan, dan aktualisasi. Menurut Rivai (2005, hlm. 445) “motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu

untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu”. Banyak faktor yang menjadi perangsang atau pendorong bagi pegawai untuk bekerja segiat-segiatnya dalam rangka mencapai kinerja yang maksimal. Pihak-pihak yang berkepentingan dan bertanggungjawab akan keberhasilan suatu organisasi perlu memperhatikan motivasi yang ada pada pegawai dalam rangka menggerakkan, mengarahkan dan mengerahkan potensi pegawai yang ada ke arah tercapainya kinerja pegawai.

Menurut Rivai (2005, hlm. 309) “kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan”. Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki drajat dan kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Keberhasilan dan kinerja seseorang dalam suatu bidang pekerjaan banyak ditentukan oleh Komitmen dari kinerja seseorang tersebut dan juga Motivasinya terhadap bidang yang ditekuninya. Kinerja pegawai merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan. Komitmen dan Motivasi mempunyai pengaruh yang sangat erat dengan kinerja, motivasi dan komitmen merupakan faktor yang ada di dalam diri seseorang yang menggerakkan perilakunya untuk memenuhi tujuan tertentu, sedangkan kinerja merupakan penggabungan dari motivasi, komitmen dan kemampuan dalam diri sendiri

Berdasarkan fenomena dan pemikiran di atas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian mengenai “ **Pengaruh Komitmen Organisasi dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perkebunan Provinsi Jawa Barat** “

1.2. Identifikasi dan Rumusan Masalah

1.2.1 Identifikasi Masalah

Untuk memudahkan proses penelitian maka terlebih dahulu akan diuraikan dulu batasan masalah yang akan menjadi fokus penelitian yaitu :

1. Kinerja yang menjadi variabel dependen (terikat) dalam penelitian ini adalah ” *out come* yang dihasilkan dari suatu fungsi pekerjaan dalam suatu periode waktu tertentu atau pada saat ini. Faustino Cardoso Gomes (200, hlm. 123)

Variabel Independen (bebas) yaitu Komitmen Organisasi (X1) adalah “*the degree to which an employee identifies with a particular organization and its goals and wishes to maintain membership in the organization*”, menurut definisi diatas komitmen organisasi dapat dijelaskan sebagai suatu keadaan dimana seorang pegawai bersedia melaksanakan tujuan-tujuan organisasi dan ingin mempertahankan kedudukannya, Robbins dan Judge (2013, hlm. 343) di dalam organisasi tersebut serta berniat memelihara keanggotaannya itu. Berdasarkan definisi ini, dalam komitmen organisasi tercakup unsur loyalitas terhadap organisasi, keterlibatan dalam pekerjaan, dan penerimaan terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi. Berdasarkan definisi ini, dalam komitmen organisasi tercakup unsur loyalitas terhadap organisasi, keterlibatan dalam pekerjaan, dan penerimaan terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi. Dimana loyalitas, keterlibatan, dan penerimaan terkait dengan kinerja organisasi. Menurut Robbins (2008, hlm. 101) individu yang mampu meningkatkan kinerja adalah individu yang memiliki komitmen tinggi terhadap pekerjaannya dan tempat dimana ia bekerja dan individu tersebut akan memberikan kontribusi yang besar terhadap kemajuan, pertumbuhan dan berkembangnya sebuah organisasi/perusahaan dan Motivasi (X2) Menurut McClelland (Robbins, 2015, hlm. 131) motivasi merupakan kebutuhan pencapaian, kekuatan, dan hubungan yang mendorong seseorang dalam suatu arah tertentu. Tetapi intensitas tinggi tidak mungkin mengarah pada hasil kinerja yang baik, kecuali usaha yang dilakukan dalam arah yang menguntungkan organisasi.

2. Subjek penelitian yaitu Pegawai Dinas Perkebunan Provinsi Jawa Barat.

1.2.2 Rumusan Masalah

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana gambaran di Komitmen Organisasi pada Dinas perkebunan Provinsi Jawa barat?
2. Bagaimana gambaran di motivasi pada Dinas perkebunan Provinsi Jawa barat?
3. Bagaimana gambaran kinerja di Dinas perkebunan Provinsi Jawa barat?

4. Bagaimana pengaruh Komitmen Organisasi dan motivasi terhadap kinerja pegawai Dinas perkebunan Provinsi Jawa barat?
5. Bagaimana pengaruh Komitmen Organisasi terhadap kinerja pegawai di Dinas perkebunan Provinsi Jawa barat?
6. Bagaimana pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai di Dinas perkebunan Provinsi Jawa barat ?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas yang telah dikemukakan, tujuan penelitian adalah untuk mengetahui :

1. Untuk mengetahui gambaran Komitmen Organisasi di Dinas perkebunan Provinsi Jawa barat.
2. Untuk mengetahui gambaran mengenai motivasi di Dinas perkebunan Provinsi Jawa barat.
3. Untuk mengetahui gambaran mengenai kinerja pegawai di Dinas perkebunan Provinsi Jawa barat.
4. Untuk mengetahui Pengaruh Komitmen Organisasi dan motivasi terhadap kinerja pegawai di Dinas perkebunan Provinsi Jawa barat
5. Untuk mengetahui Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap kinerja pegawai di Dinas perkebunan Provinsi Jawa barat.
6. Untuk mengetahui Pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai di Dinas perkebunan Provinsi Jawa barat.

1.4 Kegunaan Penelitian

Kegunaan yang diharapkan dari penelitian ini adalah :

- a. Kegunaan Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat meningkatkan pengetahuan dan pemahaman lebih mengenai pengaruh komunikasi dan motivasi terhadap kinerja pegawai melalui penerapan ilmu dan teori yang didapat selama

perkuliahan dan membandingkan dengan realita yang ada. Serta menjadi salah satu acuan untuk penelitian-penelitian selanjutnya.

b. Kegunaan Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan bisa menjadi bahan pertimbangan atau informasi bagi Dinas Perkebunan Provinsi Jawa Barat sebagai gambaran mengenai pengaruh Komitmen Organisasi dan motivasi terhadap kinerja pegawai sehingga dapat dijadikan sebagai acuan dalam pengambilan keputusan pengelolaan sumber daya manusia.