

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Organisasi dan pegawai pada hakekatnya saling membutuhkan, pegawai adalah asset suatu organisasi karena tanpa adanya sumber daya manusia maka organisasi tidak akan bisa berjalan. Di dalam semua organisasi an manajemen sumber daya manusia akan selalu dibutuhkan keberadaannya, karena semua kegiatan yang dilakukan organisasi dikerjakan oleh manusia.

Dapat dikatakan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia juga merupakan bagian dari Ilmu Manajemen yang mengacu pada fungsi-fungsi manajemen dalam melaksanakan proses-proses perencanaan, pegorganisasian, *staffing*, memimpin dan pengendalian. Sumber Daya Manusia (SDM) adalah faktor yang sangat penting dalam suatu organisasi dan SDM digunakan untuk mengatur organisasi agar tercapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

Penggunaan sumber daya manusia yang optimal sangat berpengaruh terhadap pencapaian strategi organisasi, sehingga setiap organisasi berusaha agar para pegawai yang terlibat dalam efektivitas organisasi selalu dapat memberikan kinerja yang terbaik untuk organisasinya.

Salah satu faktor yang mempengaruhi keberhasilan organisasi adalah kinerja pegawainya. Kinerja pegawai merupakan suatu tindakan yang dilakukan pegawai dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan organisasi. Setiap organisasi selalu mengharapkan pegawainya mempunyai prestasi, karena dengan memiliki pegawai

yang berprestasi akan memberikan sumbangan yang optimal bagi organisasi. Dengan memiliki pegawai yang berprestasi organisasi dapat meningkatkan kinerja organisasinya sehingga tujuan organisasi dapat tercapai dengan efektif dan efisien.

Selain dari kinerja pegawai, agar tujuan organisasi tercapai sesuai dengan rencana dan aktivitas perusahaan dapat berjalan secara efektif dan efisien untuk menghadapi pesaing, para pegawai dituntut agar memiliki komitmen yang tinggi terhadap organisasinya. Dengan demikian apabila pegawai ingin tetap menjadi bagian anggota dari organisasi maka mereka harus memiliki komitmen terhadap organisasinya dan menjalankan semua tugas dan tanggung jawab pekerjaannya.

Semua kegiatan atau pekerjaan yang dikerjakan oleh pegawai tidak akan berjalan apabila motivasi yang dimiliki pegawai kurang, motivasi yang kurang maka memberikan dampak negatif terhadap hasil kinerja yang dikerjakan oleh pegawai.

Oleh karena itu seorang manajer atau atasan dalam organisasi harus mampu memberikan motivasi kepada para pegawainya sehingga kinerja yang dihasilkan akan meningkat karena pegawai memiliki motivasi yang tinggi terhadap tugas dan pekerjaannya.

Berdasarkan pengamatan pada Dinas Perkebunan Provinsi Jawa Barat dan hasil wawancara dengan staff bagian Kepegawaian pada Dinas Perkebunan Provinsi Jawa Barat terdapat penurunan kinerja pegawai. Penurunan kinerja pegawai itu ditunjukkan dengan menurunnya pencapaian hasil kinerja dalam mengerjakan tugas dan pekerjaan. Berikut tabel hasil wawancara yang dilakukan penulis mengenai hasil kinerja pegawai non PNS pada Dinas Perkebunan Provinsi Jawa Barat.

Tabel 1.1
Tabel Hasil Kinerja Pegawai Non PNS Dinas Perkebunan
Provinsi Jawa Barat Tahun 2014-2015

Bulan	Target Kerja (%)	Realisasi Hasil Kerja (%)
Juli	100	70
Agustus	100	70
September	100	68
Oktober	100	68
November	100	67
Desember	80	50
Januari	80	50
Februari	100	69

Sumber: Hasil Wawancara 2015

Berdasarkan tabel 1.1 menunjukkan adanya penurunan realisasi kinerja pegawai dalam mengerjakan pekerjaan pada pegawai Dinas Perkebunan Provinsi Jawa Barat. Sehingga semakin menguatkan adanya permasalahan kinerja di Dinas Perkebunan Provinsi Jawa Barat. Dalam permasalahan kinerja, banyak sekali solusi untuk mengatasinya. Namun, akar permasalahan ini adalah komitmen organisasi dan motivasi dari pegawai tersebut, karena kurangnya rasa loyal terhadap organisasi dan kurangnya motivasi yang dimiliki oleh pegawai tersebut, dan kegiatan yang dilakukan oleh pegawai non PNS kurang optimal sehingga terjadi permasalahan terhadap hasil kinerja.

Tabel 1.2
Tabel Komitmen Organisasi Pegawai Non PNS Dinas Perkebunan
Provinsi Jawa Barat Tahun 2014-2015

Indikator	Realisasi (%)
Keseriusan karyawan dalam bekerja	50
Menerima tugas-tugas yang diberikan organisasi	70
Menjadi bagian dari organisasi	50
Perasaan nyaman di dalam organisasi	60
Aktif dalam kegiatan organisasi	50

Sumber: Hasil Wawancara 2015

Berdasarkan tabel 1.2 tentang komitmen organisasi pegawai non PNS pada Dinas Perkebunan Provinsi Jawa Barat menunjukkan kurangnya rasa komitmen terhadap organisasi, dilihat dari indikator yang ada hasilnya kurang dari 100% sebagai standar dari komitmen yang ditentukan, rata-rata dari hasil realisasi hanya setengahnya yaitu sekitar 50%. Artinya komitmen yang dimiliki pegawai non PNS pada Dinas Perkebunan Provinsi Jawa Barat kurang, hal ini dapat berpengaruh terhadap hasil kinerja serta motivasi yang dimiliki pegawai pun akhirnya menjadi menurun dan realisasi tujuan organisasi pun akan tidak tercapai.

Tabel 1.3
Tabel Motivasi Pegawai Non PNS Dinas Perkebunan
Provinsi Jawa Barat Tahun 2014-2015

Indikator	Realisasi (%)
Atasan/Pemimpin	65
Sarana Fisik	50
Peraturan	50
Imbalan Jasa (Financial/Non Financial)	60

Jenis Pekerjaan	50
Tantangan	50

Sumber: Hasil Wawancara 2015

Berdasarkan tabel 1.3 tentang motivasi pegawai non PNS pada Dinas Perkebunan Provinsi Jawa Barat menunjukkan rendahnya motivasi yang dimiliki pegawai, dilihat dari indikator yang ada hasil realisasinya kurang dari 100%, rata-rata sekitar 50%, yang diatas 50% hanya indikator dari Atasan/Pemimpin sebesar 65% dan Imbalan Jasa (Financial/Non Financial) sebesar 60%, dan indikator yang lain masih berada pada 50%. Artinya tingkat motivasi yang dimiliki pegawai non PNS pegawai Dinas Perkebunan Provinsi Jawa Barat masih rendah. Hal ini dapat berpengaruh terhadap hasil kinerja pegawai sehingga tujuan tidak tercapai secara optimal.

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, serta melihat fenomena yang terjadi dan data yang ada dirasa penting untuk diteliti, karena terdapat permasalahan dengan pencapaian kinerja pegawai maka dilakukan penelitian dengan judul **“PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI NON PNS PADA DINAS PERKEBUNAN PROVINSI JAWA BARAT”**.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan penelitian yang dilakukan maka dapat dirumuskan permasalahan yang ada pada Dinas Perkebunan Provinsi Jawa Barat adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana komitmen organisasi pegawai non PNS pada Dinas Perkebunan Provinsi Jawa Barat.
2. Bagaimana motivasi pegawai non PNS pada Dinas Perkebunan Provinsi Jawa Barat.
3. Bagaimana kinerja pegawai non PNS pada Dinas Perkebunan Provinsi Jawa Barat.
4. Bagaimana pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai non PNS pada Dinas Perkebunan Provinsi Jawa Barat.
5. Bagaimana pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai non PNS pada Dinas Perkebunan Provinsi Jawa Barat.

1.3. Maksud dan Tujuan Penelitian

1.3.1 Maksud Penelitian

Penulis melakukan penelitian adalah untuk mengetahui dan mendapatkahn informasi mengenai komitmen organisasi, motivasi dan kinerja pegawai, serta mengetahui permasalahan-permasalahan yang ada pada perusahaan.

1.3.2 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk :

1. Mengetahui bagaimana komitmen organisasi pegawai non PNS pada Dinas Perkebunan Provinsi Jawa Barat.
2. Mengetahui bagaimana motivasi pegawai non PNS pada Dinas Perkebunan Provinsi Jawa Barat.

3. Mengetahui bagaimana kinerja pegawai non PNS pada Dinas Perkebunan Provinsi Jawa Barat.
4. Mengetahui bagaimana pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai non PNS pada Dinas Perkebunan Provinsi Jawa Barat.
5. Mengetahui bagaimana pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai non PNS pada Dinas Perkebunan Provinsi Jawa Barat.

1.4 Kegunaan Penelitian

Adapun kegunaan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagi Penulis

Berguna bagi penulis untuk menambah wawasan pengetahuan tentang komitmen organisasi, motivasi dan kinerja pegawai pada perusahaan.

2. Bagi Lembaga Terkait

Memberikan masukan bagi lembaga terkait terutama dalam pelaksanaan komitmen organisasi, motivasi dan kinerja pegawai pada perusahaan.

3. Bagi Pembaca

Bagi pembaca atau peneliti selanjutnya, baik rekan mahasiswa/i maupun pihak-pihak lainnya, penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan yang berguna untuk menambah pengetahuan dan menjadi bahan perbandingan penelitian atau menjadi dasar penelitian lebih lanjut mengenai komitmen organisasi, motivasi dan kinerja pegawai.

1.5 Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian ini dilakukan di Dinas Perkebunan Provinsi Jawa Barat yang berlokasi di Jl. Surapati No. 67 Bandung - 40133. Sedangkan waktu penelitian dimulai dari bulan Februari 2015 sampai dengan selesai penelitian ini.

