

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Setiap organisasi bertujuan untuk merealisasikan keinginan atau harapan dan cita cita bersama para anggota organisasi atau kelompok. Maka dari itu setiap organisasi selalu berusaha agar produktifitas kerja pegawai dapat ditingkatkan. Hal ini penting karena kinerja menggambarkan kepuasan terhadap pekerjaan yang dilakukan sehingga setiap tanggung jawab yang di berikan dapat diselesaikan dan hasil yang lebih optimal dalam pencapaian tujuan.

Pegawai atau sumber daya manusia (SDM) dalam perspektif manajemen modern merupakan asset yang penting bagi organisasi. SDM merupakan aset vital pada hampir semua jenis organisasi yang menjadi pilar utama sekaligus penggerak roda organisasi dalam upaya mewujudkan visi dan misinya. Sehingga manajemen akan berusaha mengelola SDM secara profesional agar terwujud suatu keseimbangan antara kebutuhan pegawai dengan keinginan dan kemampuan organisasi organisasi. Pegawai dengan kinerja yang tinggi akan meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan.

Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. (Mangkunegara, 2012) Seorang pegawai dikatakan memiliki kinerja yang baik apabila pegawai tersebut mampu menghasilkan hasil kerja yang sama atau melebihi dari standar atau kriteria yang telah ditetapkan bersama dalam organisasi. Sebaliknya, pegawai dikatakan tidak memiliki kinerja apabila hasil kerja kurang dari standar atau kriteria yang telah ditetapkan bersama.

Kinerja pegawai memegang peranan penting dalam organisasi karena maju mundurnya suatu organisasi sangat bergantung pada naik turunnya kinerja pegawai. Melihat pentingnya peranan pegawai dalam pencapaian tujuan organisasi maka perlu dilakukan peningkatan pemeliharaan terhadap pegawai untuk meningkatkan kinerja pegawai. Peningkatan pemeliharaan terhadap pegawai dapat dilakukan dengan memperhatikan lingkungan kerja dan komitmen organisasi.

Lingkungan kerja menjadi salah satu hal yang memengaruhi produktivitas dan semangat kerja pegawai. Tanpa lingkungan kerja yang baik, pegawai akan mudah bosan dan tidak betah untuk bekerja di tempat tersebut. Lingkungan kerja maksudnya adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang berkerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok (Sedarmayanti, 2011). Dengan adanya keadaan lingkungan, peralatan dan hubungan antar pegawai yang baik akan membuat pegawai nyaman dan kondusif saat mengerjakan tugasnya.

Lingkungan kerja diartikan sebagai semua keadaan yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung. Seorang pegawai yang bekerja di lingkungan kerja yang mendukung kebutuhannya akan mampu bekerja secara optimal dan akan meningkatkan kinerja pegawai tersebut menjadi lebih baik, sebaliknya jika lingkungan kerja tidak mendukung, kinerja yang dihasilkan oleh pegawai tersebut pun tidak optimal seperti apa yang diharapkan oleh organisasi.

Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan Prapti Ningsih tahun 2019 yang berjudul Pengaruh Komitmen, Kompetisi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru di

Kec. Pasang Kayu Kab. Mamuju Utara, dengan hasil, lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Oleh karena itu, ada pentingnya organisasi memperhatikan lingkungan kerja tersebut dan hal ini merupakan suatu masalah yang mungkin terjadi.

Selain harus memiliki lingkungan kerja yang baik, pegawai organisasi juga harus memiliki komitmen pihak-pihak yang berada didalamnya. Komitmen Organisasi merupakan bagian penting bagi yang berpengaruh pada kinerja pegawai. pegawai yang memiliki komitmen akan bekerja penuh dedikasi, yang membuat pegawai memiliki keinginan untuk memberikan tenaga dan tanggung jawab yang lebih untuk menyokong kesejahteraan dan keberhasilan organisasi tempatnya bekerja. (Allen dan Meyer, 1990). Dengan memberi perhatian yang penuh dan membuat pegawai percaya terhadap organisasi akan diperoleh Komitmen Organisasi.

Hal ini di dukung oleh penelitian yang dilakukan Ummi Kaltsum tahun 2016 yang berjudul Pengaruh Lingkungan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai pada PT Perkebunan Nusantara V Pekanbaru, dengan hasil komitmen organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja. Jika Komitmen Organisasi telah diperoleh akan didapatkan pegawai yang setia, bekerja sebaik mungkin untuk kepentingan organisasi. Keadaan ini sangat baik bagi pencapaian tujuan organisasi, karena organisasi mendapat dukungan penuh dari anggotanya sehingga bisa berkonsentrasi secara penuh pada tujuan yang diprioritaskan.

Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kota Jambi merupakan penggabungan 3 (tiga) instansi yaitu Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Jambi, Dinas Pasar Kota Jambi dan Balai Pelayanan Kemetrolgian Propinsi Jambi. Tugas pokok Dinas

Perdagangan dan Perindustrian Kota Jambi adalah membantu Walikota dalam melaksanakan urusan pemerinthan dibidang perdagangan dan perindustrian. Berdasarkan PP No.30 2019 indikator kinerja individu; 1. Spesifik, 2. Terukur, 3. Realistis, 4. Memiliki batas waktu, 5. Menyesuaikan kondisi. Dengan terget kinerja ; 1. Kuantitas, 2. Kualitas, 3. Waktu, 4. biaya. (LKJ Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kota Jambi, 2019)

Untuk melihat kinerja di Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kota Jambi peneliti telah menyebar kuesioner pendahuluan kepada 10 pegawai dengan hasil:

Tabe 1.1 Kinerja Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kota Jambi

No.	Pernyataan	Setuju	Tidak setuju
1	Tugas yang diberikan pada pegawai spesifik (sesuai) dengan tanggung jawab jabatan pegawai	4	6
2	Tugas yang diberikan dapat diukur secara objektif	3	7
3	Tugas yang diberikan sesuai dengan kemampuan pegawai	10	-
4	Tugas yang diberikan memiliki batasan waktu	10	-
5	Tugas yang diberikan menyesuaikan dengan kondisi yang ada	10	-

Sumber data : data diolah peneliti (2020)

Berdasarkan tabel di atas terlihat adanya beberapa pegawai yang tidak setuju dengan spesifikasi dan pengukuran kinerja pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Jambi. Terlihat ada beberapa pegawai yang tidak setuju dengan

pernyataan yang diberikan. Hal ini menjadi dasar bagi penulis untuk melakukan penelitian ini.

Untuk meningkatkan kinerja pegawai diperlukan bantuan dari sarana dan keadaan lingkungan yang membantu pekerja dalam menyelesaikan pekerjaannya. Kondisi lingkungan kerja yang mampu mendukung kebutuhan fisik dan non fisik pegawai akan membuat hasil kinerja pegawai menjadi optimal (Kasmir, 2016).

Keadaan lingkungan kerja di kantor Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Jambi keadaannya sama dengan kantor dinas pada umumnya. Bangunan berwarna pastel, memiliki banyak ruangan, didalam ruangan terdapat banyak meja dan kursi, dokumen yang tersusun di meja dan lemari. Ruang kerja terkesan luas karena memiliki banyak jendela yang membuat banyak cahaya dan udara masuk.

Berikut adalah rangkuman dari kuesioner awal yang di berikan kepada 10 pegawai secara acak yang menjelaskan bagaimana keadaan lingkungan kerja di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Jambi:

Tabel 1.3 Lingkungan kerja Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kota Jambi

No.	Pernyataan	Setuju	Tidak setuju
1	Saya merasa betah berada di kantor	4	6
2	Saya merasa nyaman saat bekerja di kantor	4	6
3	Saya merasa aman berada di kantor	10	-
4	Saya menikmati bekerja di kantor	5	5
5	Saya lebih fokus bekerja di kantor	4	6

6	Saya memiliki hubungan yang baik dengan atasan saya	9	1
7	Saya memiliki hubungan yang baik dengan rekan kerja saya	9	1

Sumber: data diolah penulis (Jambi, 2021)

Dari data diatas terlihat bahwa pegawai merasa aman dan menikmati pekerjaannya di kantor. Pegawai memiliki hubungan yang baik dengan atasan maupun rekan kerja pegawai. Namun, masih ada beberapa pegawai yang tidak betah, tidak nyaman dan tidak fokus bekerja di kantor. Hal ini memperlihatkan bahwa ada suatu hal yang membuat lingkungan kerja pegawai tidak membantu pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya. Berdasarkan alasan ini pemilihan variabel lingkungan kerja pegawai dipilih.

Sebagai sebuah instansi pemerintahan pegawai di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Jambi direkrut melalui banyak tahapan dan proses. Hal ini terjadi karna pemerintah menginginkan tenaga kerja yang diterima memiliki potensi, kopotensi dan komitmen dalam melaksanakan tugas yang diberikan. Komitmen adalah tingkat dimana seorang pekerja mengidentifikasi sebuah organisasi, tujuan dan harapannya untuk tetap menjadi anggota organisasi (Robbin dan Judge, 2015)

Berikut adalah rangkuman dari kuesioner awal yang di berikan kepada 10 pegawai secara acak yang menjelaskan bagaimana Komitmen Organisasi di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Jambi:

Tabel 1.4 Komitmen Organisasi Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Jambi

No.	Pernyataan	Setuju	Tidak setuju
1	Saya selalu diperlakukan adil dalam bekerja	4	6
2	Saya merasa cocok dengan pekerjaan saya saat ini	7	3
3	Saya merasa selalu dipercaya dalam bekerja	6	4
4	Saya mengerti dan paham dengan tujuan organisasi saya	10	-
5	Saya merasa pekerjaan saya penting bagi kelangsungan organisasi	10	-

Sumber: data diolah penulis (Jambi, 2021)

Dari jawaban diatas dapat terlihat bahwa pegawai di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Jambi mengerti dan paham dengan tujuan organisasinya, merasa penting bagi kelangsungan organisasi dan cocok dengan pekerjaannya. Namun, ada beberapa pegawai yang merasa tidak diperlakukan adil dan kurang dipercaya saat bekerja. Hal ini memperlihatkan bahwa masih adanya pegawai yang kurang berkomitmen dalam pekerjaannya. Minimnya Komitmen Organisasi terhadap pekerjaannya akan memengaruhi pencapaian pegawai, dan berimbas kepada turunnya kinerja pegawai (Harrison dan Hubard, 1998). Berdasarkan alasan ini pemilihan variabel Komitmen Organisasi dipilih.

Dengan demikian, di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Jambi adanya beberapa pegawai yang tidak setuju dengan spesifikasi dan pengukuran kinerja pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Jambi sehingga hasil kinerja pegawai tidak maksimal. Ada beberapa pegawai yang kurang betah dan tidak nyaman berada di kantor sehingga membuat kinerja pegawai tidak maksimal. Hal-hal tersebut bisa berakibat terhadap terhambatnya pencapaian tujuan organisasi.

Untuk meningkatkan kinerja pegawai diperlukan kondisi lingkungan kerja yang mendukung pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan, dan komitmen yang mendorong pegawai untuk bekerja sehingga hasil pekerjaan menjadi optimal. Dari uraian di atas maka, terdapat banyak potensi untuk dilakukannya penelitian mengenai Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Lingkungan kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Kota Jambi.

1.2. Perumusan Masalah

Berdasarkan tabel 1.1 terlihat adanya beberapa pegawai yang tidak setuju dengan spesifikasi dan pengukuran kinerja pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Jambi sehingga hasil kinerja pegawai tidak maksimal.

Untuk meningkatkan kinerja pegawai diperlukan kondisi lingkungan kerja yang mampu mendukung kebutuhan fisik dan non fisik pegawai akan membuat kinerja pegawai menjadi optimal. Hal ini diperkuat dengan pendapat kasmir (2016) dimana salah faktor yang memengaruhi kinerja adalah lingkungan kerja. Ada beberapa pegawai di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Jambi yang tidak betah, tidak nyaman dan tidak fokus bekerja di kantor. Hal ini memperlihatkan bahwa ada suatu hal yang

membuat lingkungan kerja pegawai tidak membantu pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Selain lingkungan kerja, komitmen pegawai juga mempengaruhi kinerja. Minimnya Komitmen Organisasi terhadap pekerjaannya akan memengaruhi pencapaian pegawai, dan berimbas kepada turunnya kinerja pegawai (Harrison dan Hubbard, 1998). Ada beberapa pegawai di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Jambi yang merasa tidak diperlakukan adil dan kurang dipercaya saat bekerja. Hal ini memperlihatkan bahwa masih adanya pegawai yang kurang berkomitmen dalam pekerjaannya.

Berdasarkan pemahaman yang telah di sampaikan, penulis merumuskan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana gambaran Kinerja, Komitmen dan Lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Jambi?
2. Bagaimana pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Jambi?
3. Bagaimana pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Jambi?
4. Bagaimana pengaruh Komitmen dan Lingkungan kerja Pegawai Secara Bersamaan terhadap Kinerja pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Jambi?

1.3. Tujuan Penulisan

Berdasarkan perumusan masalah yang telah disampaikan di atas, maka tujuan penelitian ini adalah untuk :

1. Untuk menggambarkan Kinerja, Komitmen dan Lingkungan Fisik terhadap Kinerja pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Jambi
2. Untuk menganalisis pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Jambi
3. Untuk menganalisis pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Jambi
4. Untuk Menganalisis Pengaruh Komitmen dan Lingkungan kerja Pegawai Secara Bersamaan terhadap Kinerja pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Jambi.

1.4 Manfaat Penulisan

Kegunaan hasil penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagi peneliti

Dengan penelitian ini, peneliti dapat mengetahui ada atau tidaknya pengaruh pengaruh komitmen dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Jambi.

2. Bagi pembaca

Dengan penelitian ini di harapkan dapat menambah wawasan dan menjadi referensi untuk penelitian berikutnya

3. Bagi organisasi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi pihak organisasi, yaitu sebagai masukan untuk meningkatkan komitmen organisasi, bidang lingkungan kerja dan kinerja pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Jambi.