

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari ilmu manajemen yang memfokuskan perhatiannya pada pengaturan peranan sumber daya manusia dalam kegiatan organisasi. Manajemen sumber daya manusia berbeda dengan manajemen personalia. Manajemen sumber daya manusia menganggap bahwa Pegawai adalah kekayaannya (aset) utama organisasi yang harus dikelola dengan baik (Prasadja, 2018:15)

Pentingnya sumber daya manusia yang berkualitas dalam dunia pertanian sudah menjadi keharusan. Mengingat persaingan dalam industri pertanian. Terlebih lagi ketika tantangan yang dirasakan semakin lama semakin kompleks. Keinginan dari petani untuk memiliki keunggulan bersaing, menuntut mereka untuk selalu meningkatkan kualitas sumber daya yang dimiliki, sedangkan kualitas sumber daya manusia banyak ditentukan oleh sejauh mana sistem yang berlaku, sanggup menunjang dan memuaskan keinginan Pegawai maupun perusahaan.

Pegawai merupakan aset perusahaan yang sangat berharga yang harus dikelola dengan baik oleh perusahaan agar dapat memberikan kontribusi yang optimal. Salah satu hal yang harus menjadi perhatian utama perusahaan adalah kepuasan kerja para Pegawainya. Karena dengan kepuasan kerja yang tinggi dapat menghasilkan kinerja yang tinggi pula.

Kinerja merupakan gambaran yang mengenai tingkat pencapaian suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Dalam kerangka organisasi, kinerja merupakan hasil evaluasi terhadap pekerjaan yang dilakukan dibandingkan dengan kriteria yang telah ditetapkan kinerja perorangan atau kinerja staf perlu mendapatkan perhatian yang beda, karena kinerja perorangan akan memberikan andil terhadap kinerja kelompok dan akhirnya kinerja organisasi (Prasdja, 2018:67).

Dalam prakteknya, kinerja organisasi seringkali mengalami kegagalan dalam mewujudkan rencana strategisnya. Padahal rencana tersebut dibuat oleh konsultan ternama dengan biaya yang cukup mahal, mestinya berhasil tapi nyatanya jauh dari harapan. Pentingnya sumber daya manusia yang berkualitas dalam dunia kerja sudah menjadi tanggung jawab atas apa yang sudah mereka kerjakan dan yang tidak mereka kerjakan untuk mencapai tujuan mereka,

Kinerja Pegawai adalah tingkat keberhasilan Pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya (Gibson,2003) . Kinerja pegawai secara umum dipengaruhi oleh 2 faktor, yaitu faktor internal dan eksternal. Faktor internal merupakan faktor yang berasal dari dalam diri Pegawai, yang meliputi kepuasan kerja dan komitmen organisasional.

Motivasi yang rendah cenderung akan melemahkan semangat pegawai dalam bekerja sehingga berakibat pada menurunnya kinerja pegawai. Motivasi merupakan salah satu komponen penting dalam meraih keberhasilan suatu proses

kerja, karena memuat unsur pendorong bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan sendiri maupun kelompok (Suwardi dan Utomo, 2011: 76).

Motivasi ini sangat diperlukan seseorang dalam menjalankan aktivitasnya. Dalam menjalankan hidup, seseorang memerlukan banyak motivasi agar ia dapat menjalankan segala sesuatu yang dapat mempertahankan kelangsungan hidupnya. Motivasi kinerja tidak hanya bersumber dari dalam diri orang itu saja, melainkan memerlukan perpaduan baik dari diri sendiri, atasan, maupun lingkungan kerja itu sendiri, namun dibalik semuanya itu, kita perlu mengetahui cara meningkatkan motivasi kerja kepada para bawahan kita. Motivasi adalah kekuatan yang memberi energy, mengarahkan dan menompang perilaku. Kinerja yang tinggi yang diraih oleh orang yang termotivasi siap berolahraga usaha bebas, yaitu mandiri melakukan lebih dari yang di harapkan oleh mereka.

Pegawai dalam bekerja sehari-hari pasti akan mengharapkan sebuah motivasi dari perusahaan tempat mereka berkerja salah satunya dari seorang pimpinan kerja (Suwardi dan Utomo, 2011: 76). Peran pemimpin dalam sebuah organisasi bukanlah hal yang mudah, namun sebagai seorang pemimpin untuk berbuat adil merupakan pekerjaan yang sulit, mengingat setiap pegawai memiliki karakteristik yang berbeda – beda. Perilaku adil bagi seorang pegawai belum tentu dinilai adil oleh Pegawai lainnya. Hubungan yang dekat serta komunikasi yang baik antara seorang pemimpin dan pegawainya merupakan salah satu cara yang dapat memberikan motivasi kerja kepada pegawai sehingga pegawai merasa dihargai (Tania dan Sutanto 2013: 1).

Selain faktor Kepuasan kerja dan motivasi kerja, komitmen organisasional juga mempengaruhi kinerja pegawai. Kepuasan kerja dan motivasi kerja yang dirasakan oleh pegawai dapat menurunkan komitmen organisasional ataupun meningkatkan komitmen organisasional pegawai. Pegawai yang merasa puas dengan pekerjaan yang diperoleh akan termotivasi untuk meningkatkan kinerjasehingga akan berdampak pada meningkatnya keberhasilan perusahaan. Pegawai yang bekerja dengan senang hati dan tanpa adanya paksaan akan memberikan hasil yang baik dan akan menumbuhkan komitmen organisasional pegawai terhadap perusahaan. Pegawai yang memiliki komitmen, maka akan mempunyai keinginan untuk memberikan tenaga, pikiran serta tanggung jawab yang lebih dalam meningkatkan kesejahteraan dan keberhasilan dari Perusahaan (Tania dan Sutanto, 2013:1).

Komitmen organisasional dapat meningkatkan kinerja pegawai. Karena, dengan terciptanya komitmen organisasional yang tinggi, akan membuat pegawai mencintai dan turut merasa memiliki perusahaan, yang diwujudkan dalam bentuk kinerja organisasional dipandang sebagai rasa cinta pegawai terhadap organisasi. Mengakui nilai organisasional dengan tinggal di organisasi tersebut dan kewajiban moral untuk tetap berada di dalam organisasi. Pegawai yang mencintai dan mengabdikan diri sepenuhnya kepada organisasi akan meningkatkan hasil kerja bagi organisasi. Pegawai yang memiliki komitmen yang tinggi terhadap organisasi akan meningkatkan kinerja perusahaan

Hal tersebut menunjukkan bahwa komitmen organisasional memiliki arti yang lebih dari sekedar loyalitas yang pasif, tetapi melibatkan hubungan aktif dan

keinginan Pegawai untuk memberikan kontribusi yang berarti pada organisasinya. Pegawai yang memiliki komitmen organisasional yang tinggi adalah Pegawai yang lebih stabil dan lebih produktif sehingga pada akhirnya juga akan lebih menguntungkan bagi organisasi. Ciri-ciri komitmen organisasional, yaitu: (1) keyakinan yang kuat serta penerimaan terhadap tujuan dan nilai organisasi; (2) kesiapan untuk bekerja keras serta (3) keinginan yang kuat untuk bertahan dalam organisasi.

Kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima (Robbins, 2003:78). Kepuasan kerja merupakan respons *affective* atau emosional terhadap berbagai segi pekerjaan seseorang (Kreitner dan Kinicki dalam Sutrisno, 2011:224). Definisi ini menunjukkan bahwa *job satisfaction* bukan merupakan konsep tunggal. Seseorang dapat relatif puas dengan salah satu aspek pekerjaan dan tidak puas dengan satu atau lebih aspek lainnya.

Pekerjaan memerlukan interaksi dengan rekan kerja dan atasan, mengikuti peraturan dan kebijakan organisasi, memenuhi standar kinerja, dan hidup dengan kondisi kerja yang sering kurang ideal dan semacamnya. Kepuasan kerja mencerminkan sikap dan bukan perilaku. Keyakinan bahwa pekerja yang puas lebih produktif daripada yang tidak puas menjadi pendirian banyak manajer bertahun-tahun. Banyak kenyataan mempertanyakan asumsi hubungan kausal tersebut. Penelitian yang memiliki banyak nilai humanitas kuat menolak bahwa kepuasan merupakan tujuan yang *legitimate* suatu organisasi.

Menurut Blum (dalam As'ad, 2004:307), menyebutkan ada tiga faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu: (1) faktor individual meliputi umur, kesehatan, watak dan harapan, (2) faktor sosial meliputi hubungan kekeluargaan pandangan masyarakat, kesempatan berkreasi, kegiatan berkreasi, kegiatan perserikatan pekerja, kebebasan berpolitik dan hubungan masyarakat, dan (3) faktor utama dalam pekerjaan meliputi upah, ketentraman kerja, kondisi kerja, dan kesempatan untuk maju.

Penelitian ini juga dilatar belakangi oleh pengembangan beberapa penelitian terdahulu mengenai Pengaruh Kepuasan, Motivasi dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai (studi Balai Penyuluhan Pertanian Kecamatan Sukodono, Kecamatan padang, Kecamatan Gucialit di Kabupaten Lumajang). Anita ayu pangestu (2014) dengan judul pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasional terhadap kinerja pegawai (studipada BNI KCU Undip Semarang), Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja dan komitmen organisasional berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai. Variabel kepuasan kerja dan komitmen organisasional bernilai positif menandakan hubungan yang searah dengan hipotesis, dengan kata lain kepuasan kerja dan komitmen organisasional akan meningkatkan kinerja pegawai BNI KCU Undip. Nilai koefisien determinasi menunjukkan angka sebesar 0,663, atau dengan kata lain variabel kinerja dipengaruhi oleh variabel kepuasan Pegawai dan komitmen organisasional sebesar 66,3%.

Sef Afif Setiawan dengan judul pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja Pegawai dengan semangat kerja sebagai

variabel *intervening* (pada PT. Bank Tabungan Negara (persero) Tbk Syariah Semarang), hasil penelitian menunjukkan bahwa Hasil penelitian ini lingkungan kerja, motivasi kerja, dan semangat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja Pegawai, sedangkan lingkungan kerja dan motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai dengan semangat kerja sebagai variabel pemediasi pada PT. Bank Tabungan Negara (persero) Tbk. Syariah Semarang.

Dewi Urip Wahyuni, Budiman Christiananta, Anis Eliyana judul penelitian *“Influence of Organizational Commitment, Transactional Leadership, and Servant Leadership to the Work Motivation, Work Satisfaction and Work Performance of Teachers at Private Senior High Schools in Surabaya”* hasil penelitian menunjukkan bahwa *Output soft his resear chindi cate that their fluences are significant. The result of this research is expected to be useful for the next researchers and can be a meaningful research at the science of organizational behaviors.*

Responden penelitian ini adalah pegawai di Balai Penyuluhan Pertanian di Kecamatan Sukdono, Kecamatan Padang, Kecamatan Gucialit yang berada di Kabupaten Lumajang. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu adalah tempat penelitiannya. Tempat penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah Balai Penyuluhan Pertanian di Kabupaten Lumajang. Berdasarkan uraian yang dipaparkan tersebut, maka berjudul *“Pengaruh Kepuasan, Motivasi dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Balai Penyuluhan Kabupaten Lumajang)*

1.2 Batasan Penelitian

Penulis ingin mengetahui pengaruh kepuasan kerja, motivasi kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai (studi Balai Penyuluhan Pertanian Kecamatan Sukodono, Kecamatan Padang, kecamatan Gucialit di Kabupaten Lumajang) berdasarkan latar belakang, penelitian terdahulu, dan agar pembahasan dalam penelitian ini tidak meluas, maka batasan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Penelitian ini adalah penelitian di bidang manajemen sumber daya manusia.

- a. Penelitian ini membahas pengaruh kepuasan kerja, motivasi kerja dan komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai (Studi BPP kecamatan Sukodono, kecamatan Padang, kecamatan Gucialit di Kabupaten Lumajang).
- b. Kepuasan kerja yang di maksud adalah kepuasan yang dipresepsikan oleh pegawai
- c. Motivasi kerja yang di maksud adalah presepsi dari responden tentang motivasi yang ada
- d. Komitmen organisasional yang di maksud adalah seorang pegawai yang berkomitmen mempersepsikan nilai dan pentingnya integrasi,tujuan individu dan organisasional
- e. Kinerja yang di maksud persepsi dari responden tentang hasil pekerjaan yang telah di dapat
- f. Responden dalam penelitian ini adalah pegawai Penyuluhan Pertanian Kecamatan Sukodono, Kecamatan Padang, Kecamatan Gucialit di Kabupaten Lumajan

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan maka peneliti merumuskan masalah sebagai berikut:

- a. Apakah terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai ?
- b. Apakah terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai ?
- c. Apakah terdapat pengaruh komitmen organisasional terhadap kinerja pegawai ?
- d. Apakah terdapat pengaruh kepuasan kerja, motivasi kerja dan komitmen organisasional secara simultan terhadap kinerja pegawai?

1.4 Tujuan Penelitian

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui tentang kepuasan kerja, motivasi kerja dan komitmen organisasional terhadap kinerja pegawai di Balai Penyuluhan Pertanian di Kabupaten. Lumajang. Adapun tujuan penelitian ini adalah:

- a. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai secara signifikan.
- b. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai secara signifikan.
- c. Untuk mengetahui komitmen organisasional terhadap kinerja pegawai secara signifikan.
- d. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja, motivasi kerja dan komitmen organisasional terhadap Kinerja pegawai secara simultan.

1.5 Manfaat Penelitian

Manfaat atau kegunaan yang diharapkan dari hasil penelitian ini adalah:

a. Manfaat Teoritis

Hasil pada penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan, memberikan referensi dan dapat digunakan untuk menguji kembali terkait manajemen sumber daya manusia khususnya tentang kepuasan kerja, motivasi kerja dan komitmen organisasional, sehingga dapat diketahui apakah penelitian ini akan memperkuat hasil atau malah justru memperlemah hubungan antar variabel yang akan diteliti.

b. Manfaat Praktis

1) Bagi STIE Widya Gama Lumajang

Hasil penelitian mengenai pengaruh kepuasan, Motivasi dan Komitmen Organisasional terhadap kinerja pegawai di Balai Penyuluhan Pertanian di Kecamatan Sukodono, Kecamatan Padang, kecamatan Gucialit di Kabupaten Lumajang diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan atau masukan yang dapat digunakan sebagai peningkatan kualitas sumber daya manusia dalam peningkatan kinerja pegawai yang lebih baik.

2) Bagi Pegawai Balai Penyuluhan Pertanian

Sebagai masukan dan pertimbangan untuk evaluasi di Balai Penyuluhan Pertanian Kabupaten Lumajang dalam meningkatkan SDM (Sumber Daya Manusia) pegawai sehingga produktifitasnya dapat meningkat.

3) Bagi Penulis

Dengan adanya penelitian ini, dapat memberikan pengetahuan serta wawasan baru untuk mampu menerapkan teori yang didapat dibangku perkuliahan dengan kenyataan yang sebenarnya.

