

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Menghadapi tantangan reformasi birokrasi serta tuntutan peningkatan pelayanan publik yang semakin kompleks, organisasi sektor publik, termasuk instansi pemerintahan, dituntut untuk terus melakukan pembenahan internal, khususnya dalam pengelolaan sumber daya manusia. Peran aparatur sipil negara dalam menjalankan roda organisasi sangat krusial, sehingga perlu adanya upaya sistematis untuk meningkatkan kualitas kinerja mereka. Salah satu pendekatan yang dinilai efektif dalam membentuk pegawai yang produktif, bertanggung jawab, dan berorientasi pada pelayanan adalah dengan membangun budaya kerja yang positif dan meningkatkan motivasi kerja. Budaya kerja yang baik menjadi dasar terbentuknya sikap dan perilaku kerja yang selaras dengan visi dan misi organisasi, sementara motivasi menjadi pendorong utama bagi pegawai untuk bekerja dengan dedikasi dan semangat tinggi.

Budaya kerja positif tidak hanya berbicara tentang aturan atau sistem kerja yang tertulis, tetapi lebih kepada nilai-nilai kerja, kebiasaan, dan norma-norma yang tumbuh dan berkembang secara kolektif di lingkungan kerja. Budaya kerja yang baik tercermin dalam semangat kerja sama, komunikasi yang efektif, disiplin tinggi, serta rasa tanggung jawab terhadap tugas yang diemban. Ketika budaya ini tumbuh kuat dalam sebuah organisasi, maka lingkungan kerja akan menjadi lebih harmonis dan produktif, yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan kinerja institusi secara menyeluruh. Namun, membentuk budaya kerja seperti ini bukanlah hal yang mudah, karena memerlukan waktu, proses, dan keteladanan dari seluruh lapisan organisasi.

Di sisi lain, motivasi kerja merupakan aspek internal yang menjadi penggerak utama dalam perilaku kerja pegawai. Motivasi dapat berasal dari faktor intrinsik seperti rasa puas terhadap pekerjaan, keinginan untuk berkembang,

atau rasa memiliki terhadap organisasi. Sementara itu, faktor ekstrinsik seperti pemberian penghargaan, insentif, jenjang karier yang jelas, dan lingkungan kerja yang mendukung juga sangat berperan dalam membentuk semangat kerja pegawai. Tanpa motivasi yang memadai, pegawai cenderung bekerja secara pasif, hanya sekedar menjalankan kewajiban tanpa inisiatif atau inovasi. Oleh karena itu, membangun sistem kerja yang dapat meningkatkan motivasi pegawai menjadi bagian penting dari manajemen kinerja aparatur sipil negara.

Dinas Perindustrian Pemerintah Kota Bandar Lampung sebagai salah satu Organisasi Perangkat Daerah (OPD) memiliki peran strategis dalam pembangunan daerah, khususnya dalam mengembangkan sektor industri yang merupakan penggerak pertumbuhan ekonomi lokal. Dalam menjalankan tugas dan fungsinya, dinas ini memerlukan dukungan dari pegawai yang memiliki kompetensi, semangat kerja tinggi, dan komitmen terhadap pelayanan publik. Namun dalam realitasnya, dinas ini masih menghadapi berbagai kendala, seperti rendahnya partisipasi pegawai dalam pengambilan inisiatif kerja, kurangnya sinergi antardivisi, serta lemahnya sistem penghargaan terhadap kinerja. Hal ini menjadi indikasi bahwa penguatan budaya kerja dan motivasi perlu mendapat perhatian serius.

Berdasarkan data internal Dinas Perindustrian Pemerintah Kota Bandar Lampung tahun 2024, jumlah pegawai sebanyak 35 orang. Namun, hasil evaluasi kinerja triwulan IV tahun 2024 menunjukkan bahwa hanya 61% pegawai yang mencapai target kinerja individu secara penuh, sementara sisanya menunjukkan penurunan produktivitas, terutama dalam aspek penyelesaian dokumen kegiatan tepat waktu dan kedisiplinan kehadiran. Survei internal yang dilakukan oleh Subbagian Umum dan Kepegawaian terhadap 35 pegawai menunjukkan bahwa 68% responden menyatakan kurangnya komunikasi dua arah antara pimpinan dan staf. 55% pegawai merasa belum mendapatkan pengakuan atau penghargaan atas kinerja mereka. Sebanyak 47,5% pegawai menyatakan bahwa nilai-nilai budaya kerja seperti kerja sama,

integritas, dan inovasi belum secara konsisten diterapkan dalam pelaksanaan tugas harian.

Selain itu, tingkat kehadiran rata-rata pegawai pada tahun 2024 berada di angka 87%, sedikit di bawah target yang ditetapkan Pemerintah Kota Bandar Lampung yaitu minimal 90%. Hal ini mengindikasikan adanya tantangan dalam motivasi intrinsik dan keterikatan pegawai terhadap organisasi. Kondisi ini menunjukkan perlunya pelaksanaan diagnostik organisasi secara menyeluruh, untuk mengidentifikasi akar permasalahan serta merumuskan strategi pengembangan budaya kerja dan motivasi yang efektif. Dengan pendekatan ini, diharapkan Dinas Perindustrian dapat meningkatkan kinerja pegawai secara berkelanjutan dan memberikan kontribusi nyata dalam mendorong pertumbuhan sektor industri daerah.

Kegiatan kerja praktik yang dilakukan oleh mahasiswa di lingkungan pemerintahan memberikan peluang yang baik untuk tidak hanya mengamati kondisi organisasi, tetapi juga memberikan kontribusi nyata dalam membantu menyelesaikan persoalan-persoalan yang ada. Kerja praktik bukan sekadar proses pembelajaran lapangan, melainkan juga media partisipatif untuk menyumbangkan ide dan inovasi, terutama dalam aspek peningkatan kinerja melalui pendekatan soft-skill seperti budaya kerja dan motivasi. Mahasiswa sebagai pihak eksternal yang masuk ke dalam sistem organisasi seringkali dapat melihat kondisi secara lebih objektif, sehingga mampu mengidentifikasi celah-celah yang bisa diperbaiki melalui pendekatan yang konstruktif.

Dengan adanya kontribusi nyata selama kegiatan kerja praktik, penulis berharap dapat memberikan dampak langsung terhadap peningkatan kinerja pegawai, meskipun dalam lingkup terbatas. Selain itu, kerja praktik ini menjadi pengalaman berharga dalam memahami bagaimana proses penguatan budaya kerja dan motivasi dilakukan di sektor publik. Melalui pengamatan langsung, interaksi, serta partisipasi aktif, penulis mendapatkan pemahaman bahwa peningkatan kualitas SDM di lingkungan pemerintahan tidak hanya

bisa dilakukan melalui pelatihan atau kebijakan, tetapi juga melalui pembiasaan nilai dan budaya kerja yang sehat.

Berdasarkan keseluruhan uraian tersebut, maka laporan kerja praktik ini disusun sebagai bentuk pertanggungjawaban akademik terhadap kegiatan yang telah dilakukan. Laporan ini juga bertujuan untuk menjelaskan proses, tantangan, serta hasil yang dicapai selama pelaksanaan kerja praktik di Dinas Perindustrian Pemerintah Kota Bandar Lampung, dengan fokus utama pada upaya pengembangan budaya kerja positif dan peningkatan motivasi pegawai. Diharapkan, laporan ini dapat memberikan kontribusi pemikiran sekaligus inspirasi bagi pihak instansi maupun pembaca lainnya dalam membangun lingkungan kerja yang lebih produktif dan berdaya saing..

## **1.2 Ruang Lingkup Kerja Program KP**

Ruang lingkup kerja program Kerja Praktik ini mencakup kegiatan pengamatan, partisipasi, dan diagnostik organisasi yang berfokus pada upaya pengembangan budaya kerja dan peningkatan motivasi pegawai di lingkungan Dinas Perindustrian Pemerintah Kota Bandar Lampung. Fokus kegiatan diarahkan untuk memahami kondisi internal organisasi melalui pendekatan observasi dan analisis perilaku kerja, interaksi antarpegawai, dan struktur kerja yang ada, dengan tujuan merumuskan rekomendasi yang relevan dalam mendukung penguatan nilai-nilai budaya kerja serta peningkatan motivasi pegawai secara berkelanjutan.

Selain itu, ruang lingkup kerja praktik juga meliputi partisipasi aktif dalam kegiatan internal dinas, seperti pertemuan rutin pegawai, koordinasi antar bagian, serta kegiatan administrasi yang terkait dengan pengelolaan sumber daya manusia. Dalam pelaksanaannya, penulis melakukan pengumpulan data melalui observasi langsung, wawancara dengan pegawai dan pimpinan, serta analisis dokumentasi terkait budaya dan motivasi kerja. Hal ini bertujuan untuk memperoleh gambaran yang komprehensif mengenai dinamika kerja di dinas tersebut.

Upaya pengembangan budaya kerja positif dilakukan melalui penyusunan rekomendasi, pembuatan media komunikasi internal, dan pengusulan program penghargaan sederhana yang dapat diterapkan oleh instansi. Selain itu, penulis juga mendukung pelaksanaan kegiatan yang dapat meningkatkan kerja sama tim dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif bagi peningkatan motivasi. Kegiatan ini bertujuan untuk memberikan kontribusi nyata selama pelaksanaan kerja praktik sekaligus sebagai media pembelajaran bagi penulis.

Ruang lingkup kegiatan ini dibatasi pada aspek internal organisasi di Dinas Perindustrian Kota Bandar Lampung dan tidak mencakup program teknis sektoral di bidang industri. Lingkup kerja fokus pada dimensi budaya kerja, sistem motivasi, dan unsur-unsur organisasi internal yang dapat didiagnosis dan ditingkatkan melalui kegiatan kerja praktik.

### **1.3 Manfaat dan Tujuan**

#### **1.3.1 Manfaat**

Pelaksanaan kerja praktik ini diharapkan memberikan manfaat baik bagi penulis sebagai peserta kerja praktik maupun bagi instansi tempat kerja praktik dilakukan, yaitu:

##### **1. Bagi Penulis (Mahasiswa):**

- a. Mendapatkan pengalaman nyata dan pemahaman mendalam tentang penerapan konsep budaya kerja dan motivasi di lingkungan kerja pemerintahan.
- b. Mengasah kemampuan analisis, komunikasi, dan kerja sama dalam konteks profesional.
- c. Meningkatkan kesiapan dalam menghadapi tantangan dunia kerja sesungguhnya setelah menyelesaikan pendidikan.

## **2. Bagi Dinas Perindustrian Pemerintah Kota Bandar Lampung:**

- a. Mendapatkan masukan dan rekomendasi yang dapat membantu dalam pengembangan budaya kerja positif dan peningkatan motivasi pegawai.
- b. Terbantu dalam menciptakan lingkungan kerja yang lebih kondusif dan produktif.
- c. Memperoleh dukungan dalam memperbaiki sistem manajemen sumber daya manusia, khususnya yang terkait dengan peningkatan kinerja pegawai.

## **3. Bagi Institusi Pendidikan:**

- a. Menjalin hubungan kerja sama yang baik dengan instansi pemerintah melalui program kerja praktik.
- b. Mendukung tujuan pembelajaran yang mengintegrasikan teori dengan praktik di lapangan.

### **1.3.2 Tujuan**

Tujuan dari pelaksanaan kegiatan kerja praktik ini diantaranya :

1. Mengamati dan memahami kondisi budaya kerja dan motivasi pegawai di lingkungan Dinas Perindustrian Pemerintah Kota Bandar Lampung sebagai dasar untuk mengetahui faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai.
2. Menganalisis kendala dan peluang dalam penerapan budaya kerja positif serta sistem motivasi yang ada, guna mengidentifikasi area yang perlu dikembangkan dan diperbaiki.
3. Menerapkan dan berpartisipasi dalam kegiatan pengembangan budaya kerja positif yang dapat meningkatkan semangat kerja dan produktivitas pegawai selama pelaksanaan kerja praktik.

4. Memberikan kontribusi berupa rekomendasi dan usulan strategis yang dapat digunakan oleh Dinas Perindustrian dalam mengoptimalkan budaya kerja dan motivasi pegawai demi peningkatan kinerja organisasi.
5. Mengembangkan kemampuan dan pengalaman praktis penulis dalam bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya terkait budaya kerja dan motivasi pegawai dalam organisasi pemerintahan.

#### **1.4 Waktu dan Tempat Pelaksanaan**

Kegiatan Kerja Praktik ini dilaksanakan selama 1 (satu) bulan, mulai dari tanggal 1 Mei 2025 sampai dengan 30 Mei 2025. Waktu pelaksanaan disesuaikan dengan jadwal operasional Dinas Perindustrian Pemerintah Kota Bandar Lampung serta kegiatan internal yang mendukung pelaksanaan tugas dan tujuan kerja praktik.

Tempat pelaksanaan kegiatan kerja praktik adalah di Dinas Perindustrian Pemerintah Kota Bandar Lampung, Kantor Wali Kota Gedung Satu Atap Lantai 7 Jalan Dr. Susilo Nomor 2 Teluk Betung Utara Kota Bandar Lampung

#### **1.5 Sistematika Penulisan**

Laporan kerja praktik ini disusun secara sistematis agar memudahkan pembaca dalam memahami isi dan hasil kerja praktik. Adapun sistematika penulisan laporan ini adalah sebagai berikut:

##### **BAB I: PENDAHULUAN**

Bab ini berisi latar belakang, rumusan masalah, tujuan kerja praktik, manfaat kerja praktik, waktu dan tempat pelaksanaan, serta ruang lingkup kerja praktik..

##### **BAB II: GAMBARAN UMUM INSTANSI**

Bab ini menjelaskan profil Dinas Perindustrian Pemerintah Kota Bandar Lampung, struktur organisasi, visi dan misi, serta tugas dan fungsi instansi.

**BAB III: PERMASALAHAN**

Bab ini berisi uraian mengenai analisis permasalahan, landasan teori, metode pengumpulan data, serta kendala yang dihadapi dan cara mengatasinya.

**BAB IV: HASIL DAN PEMBAHASAN**

Bab ini membahas hasil kerja praktik yang telah dilakukan, dikaitkan dengan teori-teori yang ada, serta analisis terhadap motivasi kerja dan pengaruhnya terhadap kinerja pegawai di Dinas Perindustrian Pemerintah Kota Bandar Lampung

**BAB V: KESIMPULAN DAN SARAN**

Bab ini berisi kesimpulan dari hasil kerja praktik dan saran yang dapat diberikan untuk instansi maupun peneliti selanjutnya.

**LAMPIRAN**

Berisi dokumen pendukung seperti surat tugas, dokumentasi kegiatan, dan data pendukung lainnya.