

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Efektivitas Kerja merupakan suatu dorongan dalam mengembangkan dan mengoptimalkan kualitas suatu sumber daya manusia. Dalam hal ini efektivitas kerja menjadi salah satu indikator dalam pembangunan pengembangan dan pengoptimalkan sumber daya manusia sebagai dorongan untuk mengelolah lembaga atau instansi pemerintahan yang efektif dan efisien melalui efektivitas kerja yang baik. Efektivitas kerja suatu keadaan dimana para pegawai dapat menyelesaikan seluruh tugas dan pekerjaan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan sebelumnya. Dengan kata lain Efektivitas Kerja ialah suatu kemampuan sumber daya manusia dalam mencapai sasaran organisasi sesuai dengan jangka waktu yang telah ditetapkan. Efektivitas kerja suatu ukuran yang memberikan gambaran seberapa jauh target yang dicapai. Efektivitas dalam hal ini berorientasi kepada keluaran sedangkan masalah penggunaan masukan kurang menjadi perhatian utama. Efektivitas Kerja merupakan tingkat pencapaian organisasi jangka pendek dan jangka panjang. Dan dapat disimpulkan bahwa efektivitas kerja merupakan kemampuan yang diperoleh atau hasil-hasil yang dicapai tepat pada target yang diinginkan baik dari segi waktu, tempat maupun cara kerjanya serta dalam bentuk jumlah kuantitasnya. Para ahli ekonomi menyatakan efektivitas kerja pegawai merupakan ukuran kualitas dan kuantitas seorang pegawai atau tenaga kerja

Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Lampung ialah salah satu instansi pemerintah yang bergerak pada bidang industri dan perdagangan. Kantor Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Lampung terletak pada pusat kota yang beralamatkan Jl.Cut Mutiah No.23 B/ 40 Kota Bandar Lampung. Melalui kantor Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Lampung dapat memberikan atau melayani masyarakat dalam persuratan industri, koperasi, dan perdagangan seperti surat izin usaha perdagangan (SIUP), surat izin usaha perusahaan perantara perdagangan properti (SIUP-P4) serta surat izin usaha jasa survei.

Efektivitas Kerja ialah suatu keadaan dimana para pegawai menyelesaikan seluruh tugas atau pekerjaan sesuai dengan rencana yang sebelumnya telah ditetapkan. Efektivitas Kerja dapat dikatakan suatu kemampuan seseorang atau sekelompok orang dalam mencapai sasaran organisasi sesuai dengan jangka waktu yang telah ditetapkan. Konsep dasarnya ialah sangat bergantung dengan cara dimana organisasi mengeksplorasi lingkungan sekitar dengan tujuan organisasi serta dapat ditentukan melalui struktur kekuasaan, hubungan, cara pengawasan, kinerja pegawai serta produktivitas yang dicapai. Misnawati dan Torang (2016) adapun indikator yang terdapat pada Efektivitas Kerja ialah : Kuantitas Kerja, Kualitas Kerja, Pemanfaatan Waktu serta Peningkatan Kualitas Sumber Daya Manusia.

Efektivitas Kerja pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Lampung ialah para pegawai memiliki tugas atau pekerjaannya dibagian masing-masing dalam mengurus pelayanan masyarakat karena instansi ini bergerak pada pelayanan masyarakat dalam bidang industri dan perdagangan. Efektivitas kerja yang terjadi pada pegawai instansi ialah terdapatnya hubungan antara kasubbag satu sama lainnya tidak terkontrol akibat kurangnya pengawasan dari kepala instansi bukan hanya dari kepala instansinya saja akan tetapi dari kepala kasubbag yang ada pada instansi didalam bidangnya masing-masing.

Hal ini dapat disimpulkan bahwa Efektivitas kerja yang terjadi pada instansi belum terkontrol dengan baik serta belum sesuai dengan Efektivitas Kerja yang diharapkan. Kuantitas Kerja ialah suatu volume kerja yang dihasilkan dibawah kondisi normal dapat dikatakan bahwa kuantitas kerja ialah seberapa banyak yang dihasilkan seseorang atau sekelompok orang tersebut dalam organisasi.

Dalam Kuantitas kerja yang dihasilkan pada instansi ialah terdapat kendala dalam hasil yang dicapai belum sesuai dengan yang diharapkan oleh instansi. Hal ini terjadi dikarenakan kurangnya sosialisasi antara kepala kasubbag dan kurangnya pengawasan sehingga kuantitas kerja yang dihasilkan pegawai tidak maksimal atau sesuai dengan yang telah direncanakan dan hal ini berdampak pada Efektivitas kerja instansi.

Kualitas Kerja ialah suatu sikap yang ditunjukkan oleh pegawai dalam volume yang dihasilkan dalam bentuk kerapihan, ketelitian, dan keterkaitan hasil. Hal ini dapat disimpulkan bahwa kualitas kerja merupakan mutu yang dihasilkan dalam pekerjaannya. Pada instansi ini hasil yang terdapat pada mutu penyelesaian pekerjaannya dapat dikatakan kurang baik dikarenakan dalam melayani masyarakat kurang maksimal sehingga yang dihasilkan juga tidak sesuai meskipun tidak semua kasubbag ataupun setiap bulan nya melakukan kesalahan dalam melayani masyarakat pada bidang industri dan perdagangan.

Dalam pemanfaatan waktu yang terjadi pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Lampung ialah para pegawai kurangnya memanfaatkan waktu yang ada dalam menyelesaikan pekerjaannya. Dalam hal ini instansi masih kurang memanfaatkan waktunya dalam menjalankan dan menyelesaikan pekerjaannya sehingga dalam penyelesaiannya tidak maksimal.

Hal ini terjadi dikarenakan para pegawai masih ada yang datang terlambat masuk kerja, pulang kerja lebih dahulu dari waktu yang telah ditetapkan, tidak datang tanpa keterangan yang jelas, jam istirahat tidak digunakan

dengan baik sehingga saat kembali ke instansi sudah melewati batas yang telah ditentukan.

Dalam hal ini pegawai lalai dalam tugasnya sehingga tidak dapat memanfaatkan waktunya dengan baik dalam menyelesaikan tugas-tugasnya dan pekerjaannya didalam instansi serta dalam melayani masyarakat kurang maksimal.

Dalam peningkatkan kualitas sumber daya manusia ialah dalam menghasilkan Efektivitas kerja secara maksimal maka diperlukannya dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia dengan melalui beberapa tahapan. Pada instansi ini ialah terdapatnya beberapa tahapan yaitu seperti adanya diklat antara kasubbag satu dengan kassubag lainnya yang saling berkaitan. Adapun tahapan bersosialisasi pada masyarakat yang diadakan pada instansi ataupun diluar instansi.

Akan tetapi yang terjadi pada instansi ini ialah kurangnya komunikasi antara kasubbag satu dengan kasubbag lainnya yang saling berkaitan dalam hal peningkatan kualitas sumber daya manusia harus didukung juga oleh pegawai itu sendiri jika pegawai itu sendiri tidak ada ketertarikan dalam hal peningkatan kualitas maka tidak dapat meningkatkan kualitas sumber daya manusianya pada instansi. Perlunya kerjasama antara seluruh pegawai dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia.

**Tabel 1.1 Data Kepegawaian pada Dinas Perindustrian dan
Perdagangan Provinsi Lampung Tahun 2019**

No	Nama unit pegawai	Jumlah
1	Kasubbag Umum dan Kepegawaian	15
2	Kasubbag Perencanaan	10
3	Kasubbag Keuangan	9
4	Kabid Dalam Negeri	12
5	Kabid Luar Negeri	13
6	Kabid Perlindungan Konsumen dan Tertib Niaga	8
7	Kasubbag UPTD Distribusi	7
8	Kasubbag UPTD Pengujian dan Sertifikasi Mutu Barang	8
9	Kasubbag UPTD Verifikasi Standar dan Kadirasi	6
Jumlah		88

Sumber Data :Dinas Perindustrian dan Perdagangan Prov.Lampung 2019

Dari Tabel 1.1 data kepegawaian yang diperoleh dari Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Lampung dapat diketahui bahwa terdapat 9 devisi atau bidang yang ada pada kantor Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Lampung, yang dimana terdapat Kasubbag Umum dan kepegawaian yang bertugas dalam mengurus berbagai macam pelayanan bagi masyarakat dan pegawai pada bidang lain. Kasubbag Perencanaan yang bertugas mengatur rancangan pelayanan masyarakat, bidang lainnya serta rencana rancangan perindustrian dan perdagangan luar dan dalam negeri. Kasubbag Keuangan ialah bidang yang mengatur pengeluaran dan pendapatan pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Lampung.

Kasubbag luar dan dalam negeri ialah bidang yang bertugas dalam pelayanan masyarakat ataupun yang mengurus perdagangan yang ada didalam dan luar negeri. Kabid Perlindungan konsumen dan tertib niaga ialah bidang yang mengatur atau melayani dalam kemasyarakatan atau konsumen dalam

perindustrian dan perdagangan. Kabid UPTD ialah bidang yang mengelolah barang atau jasa dalam penelitian yang akan dilakukan untuk kelayakan barang ataupun produk yang akan dipasarkan.

Berdasarkan observasi yang dilakukan peneliti mengenai Efektivitas Kerja bagi pegawai peneliti berasumsi bahwa Efektivitas Kerja yang ada pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Lampung belum sesuai atau belum maksimal dengan yang diharapkan. Adapun beberapa faktor yang mempengaruhi dalam melakukan Efektivitas Kerja dengan ini peneliti menetapkan adanya faktor dari Motivasi kerja, Person-Job Fit dan Budaya Kerja yang dapat mempengaruhinya.

Motivasi Kerja ialah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja. Adapun indikator yang mendorongnya antara lain : Daya dorong, membentuk keahlian dan keterampilan, tanggung jawab serta kewajiban. Motivasi kerja yang ada pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Lampung ialah kurangnya daya dorong yang ada pada diri sendiri maupun yang diberikan kepala dinas kepada pegawainya.

Dimana daya dorong merupakan suatu semangat yang diberikan seseorang untuk mendukung kegiatannya, yang terjadi pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan kurangnya semangat yang diberikan kepala dinas ataupun instansi pada pegawainya semangat ataupun daya dorong bisa berupa materil maupun non materil. Membentuk keahlian dan keterampilan pada pegawai masih kurang baik dikarenakan masih ada pegawai yang kurang maksimal dalam melaksanakan pekerjaannya ataupun kurangnya kreatifitas pegawai dalam pekerjaannya di instansi.

Tanggung jawab pekerjaan oleh pegawai belum baik atau belum sesuai ini terjadi karena pegawai kurang adanya rasa tanggung jawab terhadap pekerjaannya dimana pegawai mengalihkan beberapa pekerjaannya pada siswa atau siswi yang sedang melakukan pelatihan kerja lapangan pada instansi. Kewajiban dimana sesuatu yang harus dilaksanakan setiap orang dalam menyelesaikan tugasnya atau pekerjaannya.

Yang terjadi ialah masih terdapat pegawai yang tidak melaksanakan kewajibannya dalam pekerjaannya ini terjadi dikarenakan pegawai masih ada yang tidak menaati peraturan yang ada pada instansi. Hal ini dapat berdampak pada Efektivitas Kerja yang terjadi pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Lampung dimana kurangnya motivasi kerja yang ada pada diri sendiri maupun kepala dinas instansi sehingga dapat mengakibatkan tidak sesuai atau belum maksimalnya Efektivitas Kerja yang dihasilkan.

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Qurotul ain-manzoor (2017) yang menyatakan bahwa menurunnya atau rendahnya motivasi kerja dapat berdampak pada efektivitas kerja menjadi tidak optimal dengan kata lain efektivitas kerja ikut menurun.

Person-Job Fit ialah kompatibilitas (kemampuan) antara individu dan pekerjaan yang mereka lakukan ditempat kerja dan adanya kesesuaian antara karakteristik tugas atau pekerjaan dengan kebutuhan individu untuk melaksanakan tugasnya. Terdapat beberapa indikator yang mendukung adanya kesesuaian pekerjaan antara lain sebagai berikut : Pengetahuan, keterampilan dan kemampuan, gaji serta fasilitas.

Pengetahuan ialah wawasan atau jangkauan yang dimiliki setiap individu dimana pada pegawai dituntut untuk memiliki wawasan yang luas dalam arti pegawai harus memiliki pengetahuan yang lebih dalam instansi maupun luar instansi dan dalam hal ini tidak semua pegawai memiliki pengetahuan yang luas, dikarenakan sebagian pegawai ada yang latar belakang pendidikannya tidak mencapai diploma ataupun sarjana.

Keterampilan dan kemampuan suatu pengalaman atau bakat individu yang dapat dikembangkan. Dalam hal ini pegawai yang memiliki pengalaman atau bakat yang ada diluar bidang pekerjaannya maka akan mendapatkan

kesesuaian jabatan ataupun kesesuaian pada fasilitas yang diterima untuk menunjang pekerjaannya.

Pada instansi cukup banyak pegawai yang memiliki pengalaman serta bakat yang mereka miliki hanya saja pada instansi kurangnya dukungan dari kepala dinas ataupun instansinya. Gaji ialah upah yang diterima pegawai sudah sesuai atau belum dengan pekerjaan yang dilakukannya.

Pada instansi terdapat gaji pegawai sesuai dengan jabatan ataupun pekerjaan yang telah diduduki oleh pegawai itu sendiri ini sesuai dengan aturan pemerintah yang telah resmi akan tetapi gaji pegawai mengalami keterlambatan yang diakibatkan oleh pusat instansi. Fasilitas yang diterima pegawai belum sesuai dengan pekerjaan yang mereka lakukan dimana masih kurangnya fasilitas dalam menunjang pekerjaan yang pegawai lakukan seperti printer yang hanya ada tiga dalam satu ruangan.

Seharusnya akan lebih baik jika dalam satu meja kerja terdapat alat printer sehingga dapat mempermudah dan mempercepat pekerjaan dalam mencetak surat-surat ataupun hal lainnya. Dalam hal ini terdapat ketidaksesuaian dalam pekerjaan yang mengakibatkan tidak sesuai atau belum optimal dalam Efektivitas Kerja yang terjadi pada instansi sehingga yang dihasilkan belum sesuai dengan yang diharapkan.

Menurut penelitian Asep gunawan alifiyah (2019) menunjukkan bahwa person-job fit terdapat pengaruh yang positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai dimana kurang peningkatan pada pegawai dalam kinerjanya sehingga efektivitas kerja tidak optimal didalam organisasi.

Budaya Kerja ialah sistem makna yang berkaitan dengan pekerjaan ataupun interaksi kerja yang disepakati bersama dan dilakukan dalam kegiatan sehari-hari didalam pekerjaan. Dalam meningkatkan perilaku dalam budaya kerja ialah : kebersamaan dan intensitas. Dimana kebersamaan merupakan sejauh mana seseorang dapat bersosialisasi dengan baik sesama rekan kerja maupun

lingkungan sekitar sehingga dapat menunjang terciptanya keamanan serta kenyamanan dalam melakukan pekerjaan. Sedangkan intensitas ialah perilaku seseorang dalam menjalankan sistem peraturan yang telah ditetapkan untuk meningkatkan Efektivitas Kerja.

Pada instansi terdapat kendala dalam kebersamaan dan intensitas yang terjadi pada pegawai dimana sosialisasi yang terjadi pada pegawai hanya terdapat pada bidang yang mereka lakukan saja tidak semua bidang bersosialisasi dan adapun sosialisasi yang dilakukan instansi kepada lingkungan sekitar seperti adanya bazar pada halaman instansi yang dilakukan pada waktu menjelang bulan Ramadhan, hari raya idul fitri ataupun adha serta pada awal pergantian tahun.

Adapun sosialisasi ini dilakukan pada instansi yang ada pada perdesaan yang rutin dilakukan setiap tahunnya akan tetapi pada hal ini tidak semua pegawai mengikuti sosialisasi yang dilakukan pada setiap tahun nya hanya saja pada bidang umum dan kepegawaian saja yang mengikutinya hal ini yang membuat pegawai pada bidang lainnya tidak dapat melakukan sosialisasi pada masyarakat ataupun lingkungan instansi guna menciptakan kenyamanan anatara pegawai dan lingkungan sekitar.

Menurut penelitian Betty Magdalena (2017) pengaruh budaya kerja terhadap efektivitas kerja memiliki pengaruh terhadap efektivitas kerja dimana pada kegiatan dalam budaya kerja yang ada dalam organisasi kurang baik sehingga kurang optimal dalam efektivitas kerja yang terdapat pada pegawai organisasi. Dalam hal ini budaya kerja dapat membantu meningkatkan efektivitas kerja melalui aparatur yang ada didalam instansi sehingga budaya kerja yang menurun dalam mentaati aparatur yang telah disepakati secara bersama tidak berdampak pada Efektivitas Kerja yang menurun dan tidak maksimal dalam kinerjanya.

Sedangkan pada intensitas yang terjadi pada instansi terdapat kendala pada pegawai yang tidak mengikuti atau mentaati peraturan yang telah ditetapkan oleh instansi dimana masih terdapat pegawai yang tidak mematuhi peraturan

yang berlaku sehingga intensitas yang terjalin tidak sesuai dengan yang diharapkan instansi.

Hal ini mengakibatkan tidak optimalnya dalam Efektivitas Kerja yang ada pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Lampung Dengan melakukan evaluasi melalui Efektivitas Kerja maka hal yang tidak maksimal dalam mengerjakan pekerjaannya atau tidak sesuai dengan harapan Dinas Perindustrian dan Perdagangan dapat dioptimalkan secara efektif dan efisien dan dapat ditingkatkan melalui Motivasi Kerja, Person-Job Fit dan Budaya Kerja.

Berdasarkan uraian latar belakang diatas maka dapat diajukan suatu penelitian dengan judul **“Efektivitas Kerja : Motivasi Kerja, Person-Job Fit dan Budaya Kerja pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Lampung”**

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka peneliti merumuskan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana meningkatkan Efektivitas Kerja melalui Motivasi Kerja pada pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Lampung.
2. Bagaimana meningkatkan Efektivitas Kerja melalui Person job fit pada pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Lampung.
3. Bagaimana meningkatkan Efektivitas Kerja melalui Budaya Kerja pada pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Lampung.

4. Bagaimana meningkatkan Efektivitas Kerja secara bersama melalui Motivasi Kerja, Person Job Fit, dan Budaya Kerja pada Pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Lampung.

1.3 Ruang Lingkup Penelitian

1.3.1 Ruang Lingkup Subjek

Subjek dalam penelitian ini adalah pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Lampung.

1.3.2 Ruang Lingkup Objek

Objek dalam penelitian adalah Efektivitas Kerja terhadap Motivasi kerja, Person-Job Fit, dan Budaya Kerja pada pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Lampung.

1.3.3 Ruang Lingkup Tempat

Ruang lingkup tempat pada penelitian ini ialah Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Lampung Jl. Cut Mutia No.23 B/40 Gulak Galik Kota Bandar Lampung, Lampung

1.3.4 Ruang Lingkup Ilmu Pengetahuan

Ilmu manajemen sumber daya manusia yang mencakup Efektivitas Kerja, Motivasi Kerja, Person-Job Fit, dan Budaya Kerja.

1.3.5 Ruang Lingkup Waktu

Ruang Lingkup Waktu Penelitian ini adalah bulan Oktober 2019 sampai dengan April 2019.

1.4 Tujuan Penelitian

1. Untuk membuktikan peningkatan Efektivitas Kerja melalui Motivasi Kerja pada pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Lampung.
2. Untuk mengetahui peningkatan Efektivitas Kerja melalui Person-Job Fit pada pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Lampung.
3. Untuk menyatakan peningkatan Efektivitas Kerja melalui Budaya Kerja pada pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Lampung.
4. Untuk mendesain peningkatan Efektivitas Kerja secara bersama melalui Motivasi Kerja, Person-Job Fit, dan Budaya Kerja pada pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Lampung.

1.5 Manfaat Penelitian

1.5.1 Manfaat Bagi Peneliti

Penelitian yang dilakukan sebagai syarat kelulusan program pendidikan strata 1 manajemen di IBI Darmajaya Lampung. Dan menambah wawasan dan pengetahuan diruang lingkup manajemen sumber daya manusia.

1.5.2 Manfaat Bagi Institusi

Sebagai referensi tambahan bagi pembaca dan peneliti lain yang sedang melakukan penelitian dengan jenis pembahasan yang sama. Menambah pembendaharaan pada perpustakaan yang kelak akan berguna bagi mahasiswa.

1.5.3 Manfaat Bagi Instansi

Bagi instansi dalam penelitian ini memberikan informasi empiris hubungan antara persepsi karyawan dan pemimpin dalam mengambil suatu kebijakan atau keputusan.

1.5.4 Manfaat Bagi Penelitian Selanjutnya

Diharapkan dapat memberi saran atau masukan mengenai efektivitas kerja, motivasi kerja, person job fit, dan budaya kerja serta menambah referensi judul skripsi sebagai acuan penelitian.

1.6 Sistematika Penulisan

Dalam penulisan proposal skripsi ini terdapat 5 bab dengan sistematika sebagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN

Menguraikan dan menjelaskan tentang : latar belakang masalah, perumusan masalah, ruang lingkup penelitian, tujuan dan manfaat penelitian serta sistematika penulisan.

BAB II : LANDASAN TEORI

Bab ini memuat teori-teori yang mendukung penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti yaitu teori sumber daya manusia, efektivitas kerja, motivasi kerja, person job fit, dan budaya kerja.

BAB III : METODE PENELITIAN

Bab ini menjelaskan tentang variabel jenis penelitian, sumber data, metode pengumpulan data, populasi dan sampel penelitian, variabel penelitian, uji validitas dan reabilitas, uji persyaratan

analisis data, dan metode analisis data dan uji regresi linear berganda serta pengujian hipotesis.

BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini diuraikan tentang deskripsi variabel - variabel penelitian dan definisi operasional, penentuan sampel, jenis, dan sumber data, metode pengumpulan data serta metode analisis.

BAB V : KESIMPULAN DAN SARAN

Berisi tentang kesimpulan dan saran mengenai hasil analisis dan pembahasan dari penelitian yang berkaitan dengan instansi.

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN