

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Peran sumber daya manusia dalam suatu organisasi merupakan penentu yang sangat penting bagi keefektifan dan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya. Keberhasilan seseorang pegawai dalam suatu bidang pekerjaan banyak ditentukan oleh tingkat kompetensi, profesionalisme dan juga komitmennya terhadap bidang yang ditekuninya. Sebagai sesuatu yang berhubungan positif dengan keberhasilan kerja, komitmen yang merupakan suatu sikap dan perilaku yang dapat dipandang sebagai penggerak seseorang dalam bekerja adalah saling terkait erat. Adanya suatu komitmen dapat menjadi suatu dorongan bagi seseorang untuk bekerja lebih baik atau malah sebaliknya menyebabkan seseorang justru meninggalkan pekerjaannya, akibat suatu tuntutan komitmen yang lainnya.

Perusahaan maupun organisasi pasti memiliki target atau tujuan yang ingin dicapai dalam suatu periode tertentu. Target atau tujuan tersebut tidak akan mungkin tercapai tanpa sumber daya yang memadai. Sumber daya yang memiliki peran penting dalam pencapaian tujuan perusahaan maupun organisasi adalah sumber daya manusia. Sumber daya manusia atau pegawai yang baik dapat dilihat salah satunya dengan kinerja pegawai yang diberikan oleh pegawai pada perusahaan tersebut. Sumber daya manusia yang masih memiliki kinerja kerja dibawah standard organisasi tersebut, harus terus dibina dan diarahkan untuk dapat menunjang keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya.

Hal yang perlu diperhatikan adalah meningkatkan kemampuan dan kualitas sumber daya manusia sehingga dapat menciptakan Kinerja Pegawai yang

berprestasi. Pelaksanaan tugas dan pekerjaan merupakan suatu kewajiban bagi pegawai dalam suatu organisasi. Dalam pelaksanaan tugas dan pekerjaan pasti memiliki tujuan yang sama yaitu mengharapkan hasil tugas atau pekerjaan yang baik. Dalam suatu organisasi, pegawai merupakan ujung tombak terdepan dalam memberikan pelayanan dan pelaksanaan program-program yang telah dibuat. Oleh karena itu kajian terhadap aspek-aspek yang berhubungan dengan meningkatkan kinerja pegawai menjadi sangat penting untuk dilakukan. Faktor-faktor tersebut antara lain faktor Komitmen Organisasional dan Pengawasan.

Kinerja pada dasarnya adalah prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang telah dicapai oleh pegawai. Prabu Mangunegara (2010,p.67) kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja pegawai yang tidak baik secara langsung akan berpengaruh terhadap aktifitas Dinas Pertanian Kota Bandar Lampung sehingga dapat mengganggu stabilitas Dinas Pertanian Kota Bandar Lampung. Apabila permasalahan tersebut tidak diatasi dengan baik maka akan menyebabkan terganggunya dalam pencapaian tujuan organisasi. Oleh karena itu, diperlukan berbagai pendekatan untuk mengatasi masalah tersebut.

Seiring dengan berkembangnya sistem Otonomi Daerah Dinas Pertanian Peternakan Perkebunan dan Kehutanan Kota Bandar Lampung merupakan instansi vertikal dari Pemerintah Daerah (Pemda) Kota Bandar Lampung yang dibentuk berdasarkan Peraturan Daerah Kota Bandar Lampung Nomor 03 Tahun 2011 tentang Organisasi dan Tata Kerja Dinas Daerah Kota Bandar Lampung dan Peraturan Walikota Bandar Lampung Nomor 90 Tahun 2011, tentang Tugas, Fungsi dan Tata Kerja Dinas Pertanian Peternakan Perkebunan dan Kehutanan Kota Bandar Lampung, yang pada bulan Oktober tahun 2016 ini kedudukannya berubah sesuai dengan Peraturan Daerah No 07 Tahun 2016 tentang

Pembentukan dan susunan Perangkat Daerah Kota Bandar Lampung serta Peraturan Walikota Bandar Lampung Nomor 58 Tahun 2016 tentang Tugas, Fungsi dan Tata Kerja Dinas yang berubah nama menjadi Dinas Pertanian Kota Bandar Lampung. Dinas Pertanian adalah unsur pelaksana otonomi daerah yang melaksanakan urusan Pemerintahan yang dipimpin oleh Kepala Dinas yang berkedudukan dibawah dan bertanggung jawab kepada Walikota melalui Sekretaris Daerah Kota. Berdasarkan Peraturan Walikota Nomor 58 Tahun 2016 tentang Tugas, Fungsi dan Tata Kerja Dinas Pertanian Kota Bandar Lampung, tugas pokok Dinas Pertanian Kota Bandar Lampung adalah melaksanakan urusan Pemerintah daerah di bidang Pertanian, Peternakan, Perkebunan, Penyuluhan dan sebagian urusan Kehutanan berdasarkan Peraturan Perundang-undangan. Organisasi Dinas Pertanian Kota Bandar Lampung dipimpin oleh seorang Kepala Dinas, Sekretariat membawahi 3 (tiga) Sub Bagian yaitu Sub Bagian Program dan Informasi, Sub bagian Umum dan Kepegawaian, Sub Bagian Keuangan dan Aset.

Pada Dinas Pertanian Kota Bandar Lampung memiliki 4 (empat) Bidang yaitu Bidang Tanaman Pangan dan Hortikultura, yang membawahi Seksi Bina Usaha dan Pengolahan Hasil Tanaman Pangan dan Hortikultura, Seksi Bina Usaha dan Prasarana Tanaman Pangan dan Hortikultura. Bidang Peternakan membawahi Seksi Produksi Peternakan, Seksi Bina Usaha dan Pengolahan Hasil Peternakan, Seksi Kesehatan Hewan dan Kesehatan Masyarakat Veteriner. Bidang Perkebunan membawahi Seksi Produksi Perkebunan, Seksi Bina Usaha dan Pengolahan Hasil Perkebunan, Seksi Sarana dan Prasarana Perkebunan. Bidang Pertamanan, membawahi Seksi Pertamanan dan Penghijauan, Seksi Pembibitan, Seksi Sarana dan Prasarana Pertamanan.

Adapun Gambaran Cakupan Kegiatan dan Wilayah Pelayanannya yaitu; 1) Urusan Pertanian dan Perkebunan melaksanakan kegiatan yang berkaitan dengan

budidaya Pertanian dan Perkebunan sampai dengan pengolahan hasil Pertanian dan Perkebunan diseluruh wilayah Kota Bandar Lampung. 2) Urusan Peternakan dan Kesehatan Hewan melaksanakan budidaya ternak dan pengolahan hasil-hasil ternak, serta melakukan pencegahan, pengawasan dan pengobatan hewan khususnya yang terjadi di Kota Bandar Lampung. 3) Urusan Pertamanan kota dengan melaksanakan pemantauan penyelenggaraan penataan, pembibitan dan pemeliharaan sarana dan prasarana pertamanan. Saat ini pegawai pada Dinas Pertanian Kota Bandar Lampung memiliki 54 pegawai dengan masing-masing posisi yang ditempati. Dapat kita lihat pada tabel 1.1 di bawah ini:

Tabel 1.1

Data Pegawai Dinas Pertanian Kota Bandar Lampung Tahun 2017

No.	Posisi	Jumlah
1	Kepala Dinas	1
2	Sekretaris	1
3	Sub. Bagian Program dan Informasi	5
4	Sub. Bagian Umum dan Kepegawaian	5
5	Sub. Bagian Keuangan dan Aset	6
6	Bidang Tanaman Pangan dan Hortikultura	9
7	Bidang Peternakan	9
8	Bidang Perkebunan	9
9	Bidang Pertamanan	9
Jumlah		54

Sumber : Dinas Pertanian Kota Bandar Lampung tahun 2017

Dapat dilihat pada tabel 1.1 diatas Dinas Pertanian Kota Bandar Lampung dengan jumlah pegawai sebanyak 54 Pegawai dengan masing-masing bidang yang ditempatinya. Seiring dengan perkembangannya Dinas Pertanian Kota Bandar Lampung melakukan peningkatan pelayanan di berbagai bidang yang ada. Untuk mendukung hal tersebut perlu adanya kesiapan pada sumber daya manusia yang dimiliki oleh Dinas Pertanian Kota Bandar Lampung. Sebagai

pegawai mempunyai kinerja yang baik untuk menyelesaikan pekerjaannya dengan baik sebagai sesuatu hal yang menyenangkan, karena biasanya pegawai akan memperoleh kinerja yang baik melalui prestasi kerja pegawai yang tinggi. Akan tetapi hal yang terjadi pada Dinas Pertanian Kota Bandar Lampung terdapat Kinerja Pegawai yang masih kurang baik, hal tersebut dapat dilihat pada tabel Hasil Kinerja Pegawai Tahun 2016 dibawah ini.

Tabel 1.2
Standard Penilaian Kinerja Pegawai Dinas Pertanian
Kota Bandar Lampung Tahun 2016

Indikator Kinerja	Bobot	Standar Penilaian Kinerja Karyawan	Keterangan	Huruf Mutu
Disiplin	10%	91 – 100	SB (Sangat Baik)	A
Tanggung Jawab	10%			
Kerjasama	5%	81 – 90,99	B (Baik)	B
Kepemimpinan	5%			
Prakarsa	5%	71 – 80,99	CB (Cukup Baik)	C
Kejujuran	5%			
Kualitas kerja	20%	61 – 70,99	KB (Kurang Baik)	D
Kuantitas kerja	20%			
Keterampilan kerja	20%			

Sumber : Dinas Pertanian Kota Bandar Lampung Tahun 2016

Dapat dilihat pada tabel 1.2 yang menggambarkan standard penilaian kinerja pegawai pada Dinas Pertanian Kota Bandar Lampung dengan indikator disiplin, kerjasama, tanggung jawab, kepemimpinan, prakarsa, kejujuran, kualitas kerja, kuantitas kerja dan keterampilan kerja selama tahun 2016 sebagai berikut : standard nilai 91-100 dimasukan ke dalam kategori SB atau Sangat Baik, pada range nilai 81-90,99 masuk ke dalam kategori B atau Baik, pada range nilai 71-80,99 dimasukan ke dalam kategori CB atau Cukup Baik sedangkan pada range nilai 61-70,99 masuk ke dalam kategori KB atau Kurang Baik.

Tabel 1.3
Hasil Penilaian Kinerja Pegawai Dinas Pertanian
Kota Bandar Lampung Tahun 2016

A.	Perilaku Kerja	Nilai Capai	Skor
1.	Disiplin	65	6,5
2.	Tanggung jawab	60	6
3.	Kerjasama	70	3,5
4.	Kepemimpinan	75	3,75
5.	Prakarsa	70	3,5
6.	Kejujuran	60	3
B.	Hasil Kerja		
1.	Kualitas kerja	65	13
2.	Kuantitas kerja	70	14
3.	Keterampilan kerja	70	14
4.	Jumlah		67,25

Sumber : Dinas Pertanian Kota Bandar Lampung 2016

Sedangkan dilihat pada tabel 1.3 tentang kesimpulan kinerja seluruh pegawai pada Dinas Pertanian Kota Bandar Lampung yang merujuk pada standard penilaian kinerja pada tabel 1.2 selama 2016 masuk ke dalam kategori kurang baik yang dimana dilihat dari skor kinerja pegawai yang memiliki skor 67,75 dari total indikator-indikator kinerja yang telah di tetapkan oleh Dinas Pertanian Kota Bandar Lampung selama tahun 2016. Ada beberapa masalah yang berkaitan dengan sumber daya manusia, salah satunya adalah pada kinerja pegawai Dinas tersebut. Beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai diantaranya adalah Komitmen Organisasional dan Pengawasan.

Pada Dinas Pertanian Kota Bandar Lampung memberikan standart kriteria penilaian kinerja pegawai pada masing-masing individu pegawainya agar dapat memperoleh penilaian kinerja yang sangat baik ataupun baik. Berdasarkan pra survey atau observasi yang dilakukan peneliti kepada pihak internal Dinas

Pertanian Kota Bandar Lampung yang menjadi subjek dalam penelitian ini, peneliti memperoleh informasi mengenai fenomena-fenomena yang terjadi pada tingkat kinerja pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab pekerjaan yang dilakukan para pegawai Dinas Pertanian Kota Bandar Lampung, yang masih belum optimal dan cenderung menurun, hal tersebut dilihat dari masih banyaknya pegawai yang memperoleh penilaian kinerja yang cukup baik dan kurang baik dalam beberapa bulan terakhir. Salah satu indikasi menurunnya kualitas kinerja pegawai pada Dinas Pertanian Kota Bandar Lampung, salah satunya dikarenakan tingkat kedisiplinan para pegawai yang kurang mentaati peraturan-peraturan kerja yang telah disepakati, keterlambatan waktu jam masuk kerja selalu terjadi, dan bahkan beberapa pegawai sering mengambil cuti kerja dan izin kerja dengan berbagai alasan. Sehingga hal ini berdampak pada tanggung jawab pekerjaan pegawai yang masih belum selesai bahkan banyak yang terbengkalai dan tidak sesuai dengan harapan.

Selain itu juga adanya hubungan yang kurang harmonis antara sesama rekan kerja, dimana mereka saling menyalahkan jika terjadi kesalahan dan saling lempar tanggung jawab agar dapat perhatian dari atasan, dengan adanya rekan kerja yang tidak jujur dan profesional dalam melakukan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya. Hal ini akan menyebabkan tidak adanya inisiatif untuk bekerjasama antara sesama rekan kerja dalam upaya dapat pencapaian keberhasilan dari tujuan-tujuan yang diinginkan. Tingkat kinerja pegawai juga tidak terlepas peran dari seorang pemimpin dalam menerapkan standar operasional prosedur (SOP), agar dapat mengendali serta mengawasi kinerja pegawai pada Dinas Pertanian Kota Bandar Lampung. Namun fenomena yang terjadi dilapangan pimpinan sangat jarang melakukan evaluasi kepada pengkajian ulang setiap faktor-faktor yang berperan untuk dapat mendukung peningkatan kinerja para pegawainya agar tidak terjadi penurunan secara terus menerus.

Komitmen Organisasional menunjukkan suatu daya dari seseorang dalam mengidentifikasi keterlibatannya dalam suatu bagian organisasi. Komitmen Organisasional dibangun atas dasar kepercayaan pekerja atas nilai-nilai Organisasi, kerelaan pekerja membantu mewujudkan tujuan organisasi dan loyalitas untuk tetap menjadi anggota organisasi. Oleh karena itu Komitmen Organisasional akan menimbulkan rasa ikut memiliki (*sense of belonging*) bagi pekerja terhadap organisasi. Menurut Schermerhorn, Hunt, Osborn dan Uhl-Bean (2011, p.72) dikutip dari Wibowo (2014, p. 188) Komitmen organisasional merupakan tingkat loyalitas yang dirasakan individu terhadap organisasi. Masalah yang berkaitan dengan Komitmen Organisasional yang terdapat di dalam Dinas Pertanian Kota Bandar Lampung adalah kurangnya rasa tanggung jawab dan loyalitas yang dimiliki oleh pegawai terhadap aturan yang telah ditentukan di dalam Dinas Pertanian Kota Bandar Lampung tersebut.

Dalam meningkatkan kinerja pegawai, tidak hanya Komitmen Organisasional saja yang diperlukan akan tetapi Pengawasan yang baik sangat diperlukan sebagai proses-proses memantau kegiatan-kegiatan untuk memastikan bahwa kegiatan itu diselesaikan sebagaimana telah direncanakan dan proses mengoreksi setiap penyimpangan yang berarti. Fenomena yang terjadi saat ini adalah setiap instansi berlomba-lomba untuk membuat sistem pengawasan yang baik untuk mengawasi bawahannya dimulai dari menggunakan media teknologi sampai penerapan sistem kontrolingnya. Menurut Dale dikutip dari Winardi (2000 : 224) pengawasan merupakan tindakan yang dilakukan atasan dalam mengamati, menilai dan mengevaluasi pencapaian hasil kerja yang dilakukan.

Tanpa adanya pengawasan yang dilakukan sebaik apapun pekerjaan yang dilaksanakan tidak dapat dikatakan berhasil. Pengawasan dilakukan untuk mencegah kemungkinan terjadinya penyimpangan-penyimpangan. Pengawasan yang dilakukan oleh Dinas Pertanian Kota Bandar Lampung untuk mengawasi

seluruh pegawai-pegawainya yaitu dengan cara absensi yang dilakukan dengan model absensi yang menggunakan sidik jari, memasang CCTV disetiap ruangan untuk memonitoring dan mengontrol kerja yang dilakukan oleh pegawai pada Dinas Pertanian Kota Bandar Lampung dan mengadakan evaluasi kerja agar dapat mengawasi kinerja pegawai secara langsung. Evaluasi kerja sangatlah penting untuk dilakukan oleh suatu perusahaan termaksud pada Dinas Pertanian Kota Bandar Lampung. Terdapat 2 metode Pengawasan yang dilakukan oleh Dinas Pertanian Kota Bandar Lampung yaitu Pengawasan langsung dan Pengawasan tidak langsung. Dalam hal Pengawasan langsung, atasan meninjau langsung penyelesaian tugas-tugas yang dikerjakan oleh Dinas Pertanian Kota Bandar Lampung. Sedangkan dalam sistem pengawasan tidak langsung, atasan mengawasi kinerja-kinerja pegawainya dengan mengontrol CCTV yang ada pada instansi tersebut serta melihat laporan absensi pegawai yang ada pada Dinas Pertanian Kota Bandar Lampung.

Dalam hubungannya antara Komitmen Organisasional dan Pengawasan terdapat proses yang nantinya bila dilakukan dengan baik akan mempengaruhi kinerja Pegawai. Yang dimana Kinerja Pegawai yang terdapat pada Dinas Pertanian Kota Bandar Lampung dikategorikan masih kurang baik hal tersebut diindikasikan dengan masalah-masalah yang tergambar mengenai Komitmen Organisasional dan Pengawasan yang terjadi pada Dinas Pertanian Kota Bandar Lampung dengan indikator-indikator dalam penilaian kinerja yang ditetapkan oleh Dinas Pertanian Kota Bandar Lampung selama tahun 2016. Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Komitmen Organisasional dan Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pertanian Kota Bandar Lampung”.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka perumusan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimanakah pengaruh Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pertanian Kota Bandar Lampung?
2. Bagaimanakah pengaruh Pengawasan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pertanian Kota Bandar Lampung?
3. Bagaimanakah pengaruh Komitmen Organisasional dan Pengawasan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pertanian Kota Bandar Lampung?

1.3 Ruang Lingkup Penelitian

1.3.1 Ruang Lingkup Subjek

Ruang lingkup penelitian ini adalah seluruh pegawai yang bekerja pada Dinas Pertanian Kota Bandar Lampung.

1.3.2 Ruang Lingkup Objek

Ruang lingkup objek penelitian ini adalah komitmen organisasional, pengawasan dan kinerja pegawai pada Dinas Pertanian Kota Bandar Lampung.

1.3.3 Ruang Lingkup Tempat

Ruang lingkup tempat pada penelitian ini adalah Dinas Pertanian, JL. Soekarno Hatta No.9 Labuhan Ratu, Bandar Lampung.

1.3.4 Ruang Lingkup Waktu

Waktu yang ditentukan pada penelitian ini didasarkan pada kebutuhan penelitian yang dilaksanakan pada bulan bulan April s.d Juli 2017.

1.3.5 Ruang Lingkup Ilmu Penelitian

Ruang lingkup ilmu penelitian ini adalah Sumber Daya Manusia, komitmen organisasional, pengawasan serta kinerja pegawai.

1.4 Tujuan Penelitian

Bedasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk menguji pengaruh Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pertanian Kota Bandar Lampung.
2. Untuk menguji pengaruh Pengawasan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pertanian Kota Bandar Lampung.
3. Untuk menguji pengaruh Komitmen Organisasional dan Pengawasan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pertanian Kota Bandar Lampung.

1.5 Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1.5.1 Bagi Penulis

- a. Menambah wawasan dan pengetahuan bagi peneliti, khususnya dalam bidang Sumber Daya Manusia yang berhubungan dengan komitmen organisasional, pengawasan dan kinerja pegawai.
- b. Untuk menambah pemahaman serta lebih mendukung teori-teori yang telah ada berkaitan dengan masalah yang telah diteliti serta untuk mengimplementasikan dan memperkaya ilmu pengetahuan yang lebih didapat dibangku perkuliahan.

1.5.2 Bagi Dinas Pertanian

Bagi Dinas Pertanian Kota Bandar Lampung, penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pemikiran dan informasi akan hal-hal yang membuat kinerja pegawai meningkat.

1.5.3 Bagi Institusi

Menambah referensi perpustakaan fakultas Ekonomi dan Bisnis IIB Darmajaya.

1.6 Sistematika Penulisan

Dalam penelitian ini, pembahasan dan penyajian hasil penelitian akan disusun dengan materi sebagai berikut :

1.6.1 Bab I : Pendahuluan

Bab ini menjelaskan tentang latar belakang, perumusan masalah, ruang lingkup penelitian, tujuan penelitian, manfaat penelitian, sistematika penulisan tentang “Pengaruh Komitmen Organisasional dan Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pertanian Kota Bandar Lampung”.

1.6.2 Bab II : Landasan Teori

Berisikan tentang teori-teori yang berhubungan dengan komitmen organisasional, pengawasan, kinerja pegawai, kerangka pikir dan hipotesis.

1.6.3 Bab III: Metode Penelitian

Bab ini berisikan tentang jenis dari penelitian, sumber data, metode pengumpulan data, populasi, sampel, variabel penelitian, definisi operasional variabel, metode analisis data, serta pengujian hipotesis mengenai komitmen organisasional, pengawasan dan kinerja pegawai pada Dinas Pertanian Kota Bandar Lampung.

1.6.4 Bab IV : Hasil Dan Pembahasan

Dalam bab ini penulis menguraikan tentang hasil dan pembahasan mengenai pengaruh Komitmen Organisasional dan Pengawasan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pertanian Kota Bandar Lampung.

1.6.5 Bab V : Simpulan Dan Saran

Dalam bab ini berisikan simpulan dan saran yang diharapkan bermanfaat bagi pihak yang bersangkutan dan bagi pembaca pada umumnya.

Daftar pustaka

Lampiran