

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia yang kompeten dan berkualitas akan memberikan kontribusi yang sangat besar kepada instansi. Strategi pengembangan sumber daya manusia diperlukan untuk memelihara dan meningkatkan kinerja sumber daya manusia. Penilaian terhadap kinerja merupakan aspek yang harus diperhatikan sebagai langkah pemberdayaan sumber daya manusia. Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Peraturan Pemerintah RI Nomor 46 Tahun 2011 tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil yang dijabarkan pelaksanaannya dalam Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 1 Tahun 2013 tentang Ketentuan Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 46 Tahun 2011 merupakan wujud pemerintah dalam melakukan birokrasi di dalam penyelenggaraan pemerintahan, dalam hal ini adalah kinerja para penyelenggara pelayanan publik, termasuk di lingkungan Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Kabupaten Grobogan

Pencapaian tujuan organisasi dan penyelenggaraan manajemen organisasi akan menjadi efektif dan efisien apabila pemimpin mampu memahami secara benar kinerja individu-individu sebagai bagian dari organisasi. Kinerja dalam organisasi merupakan jawab ¹ berhasil atau tidak memperhatikan kecuali tidak mengetahui betapa buruk kinerja telah merosot sehingga organisasi

menghadapi krisis yang serius. Kesan-kesan buruk organisasi yang mendalam berakibat dan mengakibatkan tanda-tanda peringatan terhadap kinerja yang merosot.

Menurut Mangkunegara (2011) bahwa kinerja adalah prestasi kerja atau hasil kerja (*output*) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai sumber daya manusia per satuan periode waktu dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan, sedangkan kinerja bagi birokrasi bukan merupakan sesuatu kebetulan yang dimiliki oleh birokrasi pada hakekatnya merupakan suatu akibat dari persyaratan kerja yang harus dipenuhi oleh pegawai. Pegawai akan bersedia bekerja dengan penuh semangat apabila merasa kebutuhan baik fisik dan non fisik terpenuhi. Kinerja dinas pemerintah sangat ditentukan oleh kinerja pegawai yang menjadi ujung tombak kantor itu.

Komitmen organisasi menurut Kreitner dan Kinicki (2014) adalah kesepakatan untuk melakukan sesuatu untuk diri sendiri, individu lain, kelompok atau organisasi.. Keberhasilan pengelolaan organisasi sangat ditentukan oleh keberhasilan dalam mengelola SDM. Dalam studi manajemen sumber daya manusia, komitmen organisasi sebagai salah satu aspek yang mempengaruhi perilaku manusia dalam organisasi telah menjadi hal penting yang telah banyak didiskusikan dan diteliti. Komitmen organisasi merupakan aspek penting yang perlu mendapatkan perhatian dari sebuah organisasi karena mempunyai hubungan dengan kinerja anggota organisasi. Seorang pegawai yang mempunyai komitmen organisasional yang tinggi akan menganggap bahwa tujuan pribadi dan tujuan organisasi merupakan hal pribadi, sehingga perlu untuk diperjuangkan. Pegawai Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Kabupaten

Grobogan yang memiliki komitmen akan berupaya sebaik mungkin demi tercapainya tujuan pelayanan sehingga berdampak pada hasil kerja yang baik secara kualitas ataupun kuantitas dalam mendukung kinerja Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Kabupaten Grobogan. Komitmen organisasi merupakan dorongan dari dalam diri pegawai Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Kabupaten Grobogan untuk berbuat sesuatu agar dapat menunjang keberhasilan Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Kabupaten Grobogan sesuai dengan tujuan dan lebih mengutamakan kepentingan organisasi dibandingkan dengan kepentingan sendiri. Fenomena terkait komitmen organisasi pada Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Kabupaten Grobogan yaitu pegawai masih ada yang belum memiliki komitmen untuk memberikan hasil pekerjaan yang maksimal, pegawai belum memiliki komitmen untuk mengembangkan instansi/organisasi, adanya pegawai yang merasa kurang bangga terhadap instansi, ada beberapa pegawai merasa tidak nyaman bekerja, kurang percaya dan loyal serta peduli pegawai terhadap instansi, ada niat beberapa pegawai untuk pindah ke instansi lain. Komitmen mempunyai peran penting dalam meningkatkan kinerja pegawai dalam sebuah organisasi. Tingginya komitmen akan berimbas pada kinerja pegawai yang semakin meningkat.

Hasil penelitian didukung dengan penelitian terdahulu yang relevan dilakukan oleh Faisal (2016), yang menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, sedangkan sebaliknya penelitian Srikaningsih (2015) menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.

Atas dasar fenomena, tinjauan teori yang dikemukakan oleh para ahli serta gap hasil penelitian terdahulu maka komitmen organisasi akan diuji pengaruhnya terhadap kinerja pegawai di Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Kabupaten Grobogan.

Kinerja pegawai Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Kabupaten Grobogan antara lain dipengaruhi oleh kepemimpinan. Kinerja pegawai akan meningkat seiring dengan kepemimpinan yang baik. Gambaran yang menarik di Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Kabupaten Grobogan yang berkaitan dengan kinerja pegawai misalnya kepemimpinan, di mana pimpinan memberikan kesempatan untuk berdialog, memberikan kesempatan para pegawai melaksanakan tugas dengan kreativitasnya masing masing. Pimpinan sangat memperhatikan partisipasi pegawai dalam melaksanakan tugas.

Fenomena yang terjadi pada Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Kabupaten Grobogan adalah keberhasilan tujuan instansi sangat tergantung oleh kepemimpinan. Tanggung jawab dari seorang pemimpin adalah mendorong pegawai ke arah pencapaian tujuan-tujuan yang bermanfaat. Seorang pemimpin, selalu memberikan arahan, membina dan memotivasi bawahan dalam menyelesaikan pekerjaan untuk mencapai tujuan organisasi Dengan demikian apabila perilaku pemimpin semakin baik maka cenderung dapat mencapai *performance* pegawai yang relatif tinggi.

Samsudin (2010) menyatakan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan meyakinkan dan menggerakkan orang lain agar mau bekerjasama di bawah kepemimpinan sebagai suatu tim untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Kepemimpinan akan menjadi semakin penting, karena salah satu faktor

terpenting yang akan mempengaruhi berhasil atau gagalnya kelompok atau organisasi untuk mencapai tujuan. Pemimpin yang baik tentunya memiliki komitmen organisasi yang tinggi.

Hasil penelitian hubungan kedua variabel menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi dilakukan oleh Harsiwi (2015). Hasil penelitian Faisal (2016), memberikan kesimpulan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Atas dasar fenomena, landasan teori yang dikemukakan oleh para ahli serta hasil penelitian terdahulu yang relevan maka akan diuji pengaruh kepemimpinan terhadap komitmen organisasi dan kinerja pegawai Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Kabupaten Grobogan.

Istilah disiplin (*discipline*) adalah kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasi (Handoko, 2012). Disiplin merupakan bentuk pengendalian diri pegawai dan pelaksanaan yang teratur dan menunjukkan tingkat kesungguhan team kerja di dalam sebuah organisasi. Tindakan disiplin (*disciplinary action*) menurut suatu hukuman terhadap pegawai yang gagal memenuhi standar yang ditentukan.

Fenomena yang ada di Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Kabupaten Grobogan mengenai disiplin kerja yaitu beberapa pegawai yang tidak mengikuti apel, terlambat masuk kantor, sering pulang mendahului, sering tidak berada di kantor pada saat jam kerja, mengindikasikan masih rendahnya tingkat kedisiplinan pegawai. Perbuatan-perbuatan indisipliner yang dilakukan oleh pegawai tersebut akan mempengaruhi kinerja pegawai Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Kabupaten Grobogan. Manajemen perlu mengarahkan pegawai

agar memiliki jiwa yang berdisiplin tinggi disertai dengan komitmen yang tinggi yang nantinya akan menunjukkan kinerja yang tinggi pula.

Hasil penelitian Prabowo (2014) menyatakan temuan dalam penelitiannya bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi. Sedangkan hasil penelitian Chotimah (2016) sebaliknya menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap komitmen organisasi. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Partini dan Hartono (2013) menyatakan dalam hasil penelitiannya bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Sedangkan hasil penelitian Arianto (2013) sebaliknya menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja.

Atas dasar fenomena kajian teori dan empiris, maka disiplin kerja akan dianalisis pengaruhnya terhadap komitmen organisasi dan kinerja.

Kelancaran tercapainya tujuan program Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Kabupaten Grobogan, selain disiplin kerja perlu didukung upaya peningkatan budaya organisasi pada pegawai, bahwa budaya organisasi adalah penting bagi pegawai yang bekerja secara profesional, menjadikan budaya akan berdampak pada komitmen dan kinerja. Budaya organisasi salah satunya adalah kepatuhan pegawai Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Kabupaten Grobogan dalam menyelesaikan tugas dengan tepat waktu. Pemakaian seragam yang sudah dipatenkan bagi khusus pegawai Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Kabupaten Grobogan, untuk menciptakan rasa kebersamaan di antara pegawai Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Kabupaten Grobogan.

Kekuatan budaya organisasi akan menghasilkan kinerja yang baik, karena anggapannya bahwa budaya yang kuat adalah budaya yang menanamkan

nilai-nilai utama secara kokoh dan diterima secara luas di kalangan para pegawai (Robbins, 2012). Semakin tinggi tingkat penerimaan para pegawai terhadap nilai-nilai pokok organisasi dan semakin besar komitmen mereka pada nilai-nilai tersebut dan semakin kuat budaya organisasinya.

Hal ini diartikan jika nilai pokok organisasi dapat dipahami secara jelas dan diterima secara luas oleh para pegawai, maka para pegawai tersebut akan mengetahui apa yang harus dikerjakannya dan apa yang bisa diharapkan dari diri mereka, sehingga mereka selalu bertindak dengan cepat untuk mengatasi berbagai permasalahan yang ada, jika sebuah organisasi memiliki budaya kerja yang kuat maka para pegawai akan memberikan kesetiaan yang lebih besar dibandingkan para pegawai dalam organisasi yang memiliki budaya kerja lemah.

Hasil penelitian yang relevan menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi dilakukan oleh Setiawan dan Lestari (2016). Sedangkan hasil penelitian yang relevan dilakukan Srikaningsih (2015), menyatakan dalam hasil penelitian Budaya Organisasi berpengaruh tidak signifikan terhadap Komitmen organisasi. Temuan penelitian antara budaya organisasi dan kinerja ini juga didukung oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh Srikaningsih (2015), yang menemukan bahwa secara signifikan budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Sedangkan hasil penelitian yang relevan dilakukan Faisal (2016) menyatakan dalam hasil penelitian Budaya Organisasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja. Atas dasar fenomena, landasan teori yang dikemukakan oleh para ahli serta hasil penelitian terdahulu yang relevan maka akan diuji pengaruh budaya organisasi

terhadap komitmen organisasi dan kinerja pegawai Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Kabupaten Grobogan

Kesenjangan teori hubungan kepemimpinan, disiplin kerja, budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja dengan temuan hasil penelitian (*teory gap*) dan perbedaan antara temuan hasil penelitian (*riset gap*) telah menimbulkan rasa ingin tahu untuk mengkaji lebih mendalam hubungan variabel yaitu pengaruh antara kepemimpinan, disiplin kerja dan, budaya organisasi terhadap komitmen organisasi dan kinerja, merupakan arah pengaruh yang dikaji dalam penelitian ini.

Berdasarkan fenomena, landasan teori, serta teori *gap* dan *riset gap* tersebut, maka perlu diuji kembali secara empirik pengaruh kepemimpinan, disiplin, dan budaya organisasi terhadap komitmen organisasi dan kinerja di Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Kabupaten Grobogan.

Obyek penelitian ini adalah pegawai Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Kabupaten Grobogan, data yang diperoleh dianalisis menggunakan model analisis regresi jalur (*path analysis*).

Berpijak pada dasar kajian di atas, maka perlu diteliti kembali tentang “Peran Komitmen Organisasi Dalam Membangun Kinerja Dari Aspek Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Budaya Organisasi Pada Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Kabupaten Grobogan”

B. Perumusan Masalah Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut di atas, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi pegawai Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Kabupaten Grobogan?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi pegawai Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Kabupaten Grobogan?
3. Apakah budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi pegawai Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Kabupaten Grobogan?
4. Apakah kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Kabupaten Grobogan?
5. Apakah disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Kabupaten Grobogan?
6. Apakah budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Kabupaten Grobogan?
7. Apakah komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Kabupaten Grobogan?

C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk :

- a. Menguji, dan menganalisa secara empiris pengaruh kepemimpinan terhadap komitmen organisasi Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Kabupaten Grobogan.

- b. Menguji, dan menganalisa secara empiris pengaruh disiplin kerja terhadap komitmen organisasi pegawai Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Kabupaten Grobogan.
- c. Menguji, dan menganalisa secara empiris pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen organisasi pegawai Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Kabupaten Grobogan.
- d. Menguji, dan menganalisa secara empiris pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Kabupaten Grobogan.
- e. Menguji, dan menganalisa secara empiris pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Kabupaten Grobogan.
- f. Menguji, dan menganalisa secara empiris pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Kabupaten Grobogan
- g. Menguji, dan menganalisa secara empiris pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Kabupaten Grobogan.

2. Kegunaan Penelitian

- a. Kegunaan Teoretis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan khasanah pengetahuan tentang pengaruh kepemimpinan, disiplin kerja dan budaya organisasi

terhadap kinerja pegawai Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Kabupaten Grobogan.

b. Kegunaan Praktis

- 1) Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dan pertimbangan bagi pengambil kebijakan untuk meningkatkan kinerja pegawai Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Kabupaten Grobogan.
- 2) Penelitian ini diharapkan sebagai bahan acuan dan referensi bagi peneliti yang akan datang pada permasalahan kajian kinerja.