

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia memegang peranan yang sangat penting dalam mewujudkan organisasi yang ideal, dan perlu mendapat perhatian dan pengkajian yang lebih dalam. Karena bagaimanapun juga manusia adalah yang akhirnya menentukan dan memprediksikan keberhasilan atau kegagalan suatu kebijaksanaan, strategi, maupun langkah-langkah kegiatan yang akan dilaksanakan dalam suatu organisasi atau perusahaan. Kinerja anggota perusahaan menjadi hal penting bagi sebuah perusahaan dalam menciptakan kelangsungan hidup sebuah perusahaan apapun bentuk usaha atau organisasinya.

Manusia merupakan sumber daya yang tidak dapat diperbaharui dan digantikan secara sempurna oleh mesin dan alat-alat lain. Sumber daya manusia merupakan kekayaan organisasi yang paling berharga dan sangat mempengaruhi sumber daya lain serta hasil dari organisasi.

Masalah-masalah sumber daya manusia secara historis dapat ditinjau dari perkembangannya sejak dulu. Bahkan masalah sumber daya manusia yang kelihatannya hanya merupakan masalah intern dari suatu organisasi, sesungguhnya mempunyai hubungan yang erat dengan peri kehidupan manusia dan masyarakat yang telah menimbulkan berbagai konsepsi tentang sumber daya manusia dan statusnya dalam masyarakat dimana organisasi itu berada. Setiap orang yang bekerja harus dinilai dan dievaluasi untuk mengetahui apakah si pekerja sudah melaksanakan tugas sesuai yang ditargetkan atau tidak.

Untuk mencapai tujuan perusahaan maka diperlukan karyawan yang memenuhi standar yang baik secara kuantitas maupun kualitasnya. Baik dalam

kuantitas, artinya jumlah karyawan harus sesuai dengan kebutuhan pekerjaan pada satu bagian dalam perusahaan tersebut. Sedangkan baik dalam kualitas, maksudnya adalah mutu dari hasil kerja dari karyawan tersebut benar-benar dapat diandalkan sesuai dengan bidang yang ditekuninya. Kemudian apabila semuanya telah terpenuhi maka pihak perusahaan akan bisa mendapatkan laba yang maksimal.

Agar semua itu dapat tercapai, maka diperlukan prestasi yang baik dari karyawan. Salah satu cara untuk menilai prestasi dari para karyawan adalah dengan melihat kinerja dari karyawan itu sendiri. Apabila para karyawan tersebut memiliki kinerja yang rendah maka sulit bagi perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan yang sesuai dengan yang diharapkan. Namun, apabila para karyawan tersebut memiliki kinerja yang baik atau tinggi maka perusahaan akan dapat mencapai tujuannya sesuai dengan yang telah direncanakan sebelumnya.

Kinerja merupakan gambaran tingkat keberhasilan atau kegagalan pelaksanaan tugas pokok dan fungsi organisasi dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi. Dalam menentukan kinerja karyawan, perusahaan harusnya memiliki beberapa komponen yang menjadi alat ukur kinerja, antara lain: kualitas pekerjaan, kejujuran karyawan, inisiatif, kehadiran, sikap, kerjasama, keandalan, pengetahuan tentang pekerjaan, tanggung jawab dan pemanfaatan waktu kerja.

Hasil prapenelitian di Dinas Peternakan Provinsi Jawa Timur yang pada saat itu dilakukan wawancara kepada beberapa responden diberbagai bidang yang ada di Dinas Peternakan Provinsi Jawa Timur khususnya pegawai yang memiliki jenjang karir dibawah 5 – 10 tahun adanya dinamika didalam kinerjanya yang mana dapat ditarik kesimpulan dari wawancara para pegawai tersebut mendapatkan berbagai masalah yang ada seperti loyalitas sebuah pegawai terhadap kinerjanya, disiplin kerjanya, prestasi kerja yang minim yang dimiliki

pegawai, kurangnya sebuah kesadaran diri disetiap pegawai terhadap tanggung jawab mereka, dan fasilitas kinerja yang kurang memadai membuat hambatan bagi pegawai. Sehingga para pegawai didalam kinerjanya sangat kurang, maka dari itu untuk menciptakan pegawai yang berkualitas Dinas Peternakan Provinsi Jawa Timur harus melatih kemampuan pegawai. Selain itu faktor kemampuan untuk bekerja ada faktor lain yang dapat mendukung kinerja pegawai dengan memberikan motivasi baik motivasi dari luar dan dari dalam sehingga dapat mendorong para pegawai Dinas Peternakan Provinsi Jawa Timur untuk lebih giat dan semangat didalam bekerja.(sumber para pegawai Dinas Peternakan Provinsi Jawa Timur, 3 januari 2017)

Jadi apabila perusahaan merasa bahwa komponen-komponen kinerja di atas menurun, maka perusahaan harus segera mencari faktor penyebab terjadinya penurunan tersebut. Dengan kata lain, memperhatikan kebutuhan dan keinginan karyawan seperti kemampuan apa yang harus mereka miliki dan pelajari serta pemberian motivasi yang mereka inginkan. Setelah mengetahui kebutuhan dan keinginan dari para karyawan tersebut, perusahaan harus berusaha untuk memenuhinya. Karena jika tidak, maka kinerja karyawan tersebut tidak akan mengalami peningkatan.

Berdasarkan uraian-uraian di atas, maka ditentukan judul penelitian mengenai **“Kemampuan dan Motivasi Pegawai dalam Hubungan dengan Kinerja di Dinas Peternakan Provinsi Jawa Timur”** . Kemampuan pada penelitian ini merujuk ke kapasitas individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam pekerjaan tertentu. Kemampuan adalah faktor penting dalam meningkatkan produktifitas kerja, kemampuan berhubungan dengan pengetahuan (*knowledge*) dan keterampilan (*skill*) yang dimiliki oleh seseorang. Semakin tinggi kemampuan seorang karyawan dalam bekerja maka semakin

tinggi pula kinerjanya. Jadi kemampuan karyawan sangat berkaitan dengan pencapaian kinerja karyawan.

Motivasi pada suatu organisasi atau perusahaan bertujuan untuk mendorong semangat kerja para karyawan agar mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilan demi tercapainya tujuan organisasi. Dengan adanya motivasi yang tepat, para karyawan akan terdorong untuk berupaya semaksimal mungkin dalam melaksanakan tugasnya sehingga dapat mencapai tujuan organisasi dan berbagai sasaraannya serta kepentingan-kepentingan pribadi para anggota organisasi. Dengan motivasi yang tinggi akan menciptakan sebuah komitmen terhadap apa yang menjadi tanggung jawabnya dalam menyelesaikan pekerjaannya.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan di atas, maka dirumuskan beberapa masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana mengidentifikasi jenis – jenis kemampuan, motivasi dan kinerja pegawai di Dinas Peternakan Provinsi Jawa Timur ?
2. Bagaimana menganalisis hubungan kemampuan dan motivasi pegawai dengan kinerja pegawai di Dinas Peternakan Provinsi Jawa Timur ?
3. Bagaimana memformulasikan alternatif strategi guna meningkatkan kinerja pegawai di Dinas Peternakan Provinsi Jawa Timur ?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang dirumuskan, penelitian ini memiliki maksud dan tujuan sebagai berikut:

1. Untuk mengidentifikasi jenis – jenis kemampuan, motivasi dan kinerja pegawai di Dinas Peternakan Provinsi Jawa Timur.
2. Untuk menganalisis hubungan kemampuan dan motivasi pegawai dengan kinerja pegawai di Dinas Peternakan Provinsi Jawa Timur.

3. Untuk memformulasikan alternatif strategi guna meningkatkan kinerja pegawai di Dinas Peternakan Provinsi Jawa Timur.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini tidak hanya untuk ilmu pengetahuan saja, melainkan bermanfaat pula untuk penulis sendiri, serta khususnya bagi Dinas Peternakan Provinsi Jawa Timur sebagai lembaga pelaksana tugas pelayanan publik.

1. Manfaat bagi penulis

- a) Penelitian ini bermanfaat untuk mengimplementasikan teori Manajemen Sumber Daya Manusia yang didapatkan saat kuliah ke dalam dunia kerja.
- b) Penelitian ini sebagai bahan pembekalan di masa depan penulis dalam memecahkan permasalahan yang berkaitan dengan judul penelitian.
- c) Penelitian ini sebagai penerapan ilmu yang diperoleh untuk menghadapi masalah – masalah yang secara nyata dan melatih berfikir secara ilmiah,serta membawa wawasan dan pengetahuan.
- d) Mahasiswa dapat menyajikan pengalaman-pengalaman dan data-data yang diperoleh selama penelitian kedalam sebuah Laporan Penelitian

2. Manfaat bagi akademisi

Hasil penelitian ini diharapkan untuk menambah wawasan dan bahan referensi penelitian bagi mahasiswa lain yang berkaitan dengan judul Analisis Kemampuan dan Motivasi Pegawai Untuk Meningkatkan Kinerja Dinas Peternakan Provinsi Jawa Timur.

3. Manfaat bagi Dinas Peternakan Provinsi Jawa Timur

Hasil penelitian ini diharapkan sebagai bahan informasi dan pertimbangan manajemen Dinas Peternakan Provinsi Jawa Timur dalam meningkatkan kinerja para pegawai.

1.5 Ruang Lingkup

Adapun objek penelitian di bidang Peternakan pegawai tetap yang jenjang karirnya dibawah 5 – 10 tahun di Dinas Peternakan Provinsi Jawa Timur, sedangkan data sumber daya manusia sebagai data pendukung yang digunakan dalam penelitian.