

## **BAB 1**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Untuk menghadapi berbagai tantangan dalam upaya meningkatkan kualitas perusahaan, diperlukan pegawai berkualitas yang mampu mewujudkan kinerja professional. Kinerja pegawai merupakan hasil olah pikir dan tenaga dari seorang pegawai terhadap pekerjaan yang dilakukannya, dapat berwujud, dilihat, dihitung jumlahnya, akan tetapi dalam banyak hal hasil olah pikiran dan tenaga tidak dapat dihitung dan dilihat dan dilihat seperti ide-ide, pemecahan suatu persoalan, inovasi baru suatu produk barang atau jasa, bisa juga merupakan penemuan atas prosedur kerja yang lebih efisien.

Kinerja para pegawai sangat mempengaruhi keberhasilan suatu organisasi. Apabila kinerja pegawai baik, maka kinerja perusahaan akan meningkat. Sebaliknya apabila kinerja pegawai buruk, dapat menyebabkan menurunnya kinerja perusahaan. Peranan kerja sama tim adalah untuk memudahkan manajer atau pegawai dalam rangka pengambilan keputusan tentang apa yang akan dilakukan untuk pencapaian tujuan perusahaan. Kerja sama tim (*team work*) akan menjadi bentuk organisasi, pekerjaan yang cocok untuk memperbaiki kinerja perusahaan. Dalam hal lain, kompetensi mempunyai peranan yang penting juga melakukan sesuatu pekerjaan, untuk mencapai kinerja yang maksimal dan memuaskan diperlukan kompetensi yang dimiliki oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas kerjanya agar kerjanya

dapat meningkat.

Penelitian ini dilakukan pada pegawai Kantor Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan Provinsi Sumatera Barat. Kinerja dapat terlihat dari kesiapan dan kesediaan karyawan untuk berusaha dengan sungguh-sungguh atas nama perusahaan, dan juga terlihat dari loyalitas dan keterlibatan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya. Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah kerjasama tim. Kerjasama tim dapat berjalan dengan baik apabila setiap anggota dapat melakukan pekerjaan dan memiliki kemampuan untuk inisiatif berdiskusi, mencari informasi dan opini, mengusulkan prosedur prosedur untuk mencapai tujuan, mengelaborasi pendapat, menyimpulkan/mengikhtisar, menguji konsesus, kompromi dan kreatif dalam memecahkan kembali perbedaan-perbedaan, mencoba untuk menurunkan ketegangan didalam kelompok, dan mengekspresikan perasaan kelompok yang akan meningkatkan kinerja pegawai kedepannya agar tim bisa bekerja secara efektif dalam kinerja perusahaan, banyak organisasi yang memandang pembangunan tim merupakan salah satu aspek dari komitmen organisasi.

Permasalahan yang terjadi yang berhubungan dengan kerja sama tim yang terlihat bahwa kurang kompaknya pegawai dalam pekerjaan yang diberikan, mereka lebih cenderung bekerja secara individu dalam menyelesaikan pekerjaan, mereka tidak membantu satu sama lain dalam pekerjaan, mereka lebih memilih mengerjakan pekerjaan mereka sendiri dan selesai sementara anggota yang lain belum siap dalam hal pekerjaan, mereka terlihat acuh tanpa menawarkan bantuan satu sama lain, dan kurangnya kontribusi satu sama lain, serta pengarahan pekerjaan yang kurang

maksimal, mereka lebih memilih menunda pekerjaan dan melakukannya diesok hari ketimbang menyelesaikan diselesaikan dulu pada hari itu juga hal ini yang akan mempengaruhi kinerja pegawai kedepannya, karena kerjasam tim yang baik akan menghasilkan kinerja yang lebih cepat dan lebih baik kedepannya.

Ada pun pengertian dari motivasi, motivasi merupakan istilah yang awalnya berasal dari bahasa Latin, *Movere*, yang berarti “bergerak”. Sedangkan sejumlah definisi itu dapat ditemukan dalam literatur saat ini, tapi tidak ada definisi yang menggambarkan motivasi memadai. Sebuah analisis dari definisi utama menunjukkan motivasi terutama berkaitan dengan tiga faktor apa yang memberikan energy perilaku, apa yang mengarahkan atau saluran perilaku seperti itu, dan bagaimana perilaku ini dipertahankan atau berkelanjutan, (**Edison et al, 2018**).

Menurut (**Liana, 2020**) Dalam penelitian ini dijelaskan bahwa motivasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan, serta kedua variabel motivasi internal (X1) dan motivasi eksternal (X2) berhubungan positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan (Y), dan motivasi yang dominan mempengaruhi produktifitas kerja pegawai adalah motivasi eksternal. Menurut Reskar semakin termotivasi pegawai dalam melakukan pekerjaan maka produktivitas kerja pegawai tersebut tinggi, sebaliknya jika pegawai tidak termotivasi didalam suatu pekerjaan maka produktivitas kinerja pegawai rendah. Dari hasil penelitian diatas dapat dilihat pengaruh motivasi eksternal terhadap produktivitas kerja sangat tinggi dibanding motivasi internal.

Menurut **(Hafidzi dkk, 2019)** Menyatakan bahwa motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mampu bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegritas dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan motivasi adalah suatu pokok yang menjadikan dorongan bagi seseorang untuk bekerja.

Menurut **(Leha et al, 2022)** komitmen merupakan sebuah kegiatan yang loyalitas terhadap pekerjaan terhadap organisasinya, dan juga merupakan suatu proses mengekspresikan perhatian dan partisipasinya terhadap organisasi. beban tugas yang berat diberikan kepada pegawai mengakibatkan tidak sempurnanya pekerjaan serta hasil yang tidak dengan baik. Apabila hal tersebut pimpinan sering menegur atau memarahi, sehingga pegawai akan merasa tertekan.

Menurut **(Fabiana, 2019)** Komitmen organisasi yaitu suatu sikap atau tingkah laku seseorang kepada organisasi berupa loyalitas dan tercapainya visi, misi serta tujuan organisasi. Komitmen organisasi adalah konstruk psikologis sebagai karakteristik hubungan anggota organisasi dengan organisasinya, serta berimplikasi terhadap keputusan individu untuk melanjutkan keberadaannya sebagai anggota dalam organisasi.

komitmen organisasi sebagai sikap loyalitas pegawai terhadap organisasi dengan cara tetap bertahan dalam organisasi, membantu mencapai tujuan organisasi, dan tidak memiliki keinginan untuk meninggalkan organisasi dengan alasan apapun.

Ketika komitmen seorang individu tidak efektif, yang berkaitan dengan emosional karyawan dalam sebuah perusahaan sehingga sering terpikir untuk

berhenti, berkelanjutan dengan terkaitnya persepsi pegawai bahwasanya, jika meninggalkan perusahaan akan mendapatkan pekerjaan yang lebih baik dan sulit baginya untuk bertahan karena ada pilihan untuk mencari pekerjaan yang lebih baik, sehingga timbullah perasaan individu untuk meninggalkan kewajibannya terhadap perusahaan. Pada Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan Provinsi Sumatera Barat, pegawai cenderung kurang memiliki komitmen terhadap organisasi, pegawai tidak komitmen terhadap organisasi, pegawai tidak komitmen berada didalam perusahaan, pegawai tidak seutuhnya mengikuti aturan yang telah dibuat perusahaan. Komitmen organisasi menjelaskan dari sebuah identifikasi dengan keterlibatan sebuah organisasi. komitmen pegawai dapat dilihat dari ketetapan waktu dalam bekerja dan loyalitas pada perusahaan. Loyalitas pegawai dapat dilihat dari kerjasama tim pada Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan Provinsi Sumatera Barat. Masalah yang di hadapi berkenaan dengan ketidakpuasan seorang pegawai terhadap teman kerja/kelompoknya, sehingga menyebabkan kinerja kurang efektif. Salah satu tingkat persaingan dalam organisasi, pegawai kurang paham dengan tugas yang dikerjakan, peluang karir yang memadai, lingkungan tidak bersahabat, upah tidak sesuai, kurangnya kepuasan kerja yang dicapai pegawai.

Perkembangan dan kemajuan suatu organisasi tidak bisa dipungkiri oleh faktor kualitas kinerja suatu pegawai. Kinerja dalam suatu organisasi salah satu unsur yang tidak dapat dipisahkan dalam menjalankan tugas baik itu dilembaga pemerintahan maupun swasta kinerja pegawai adalah hasil kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode

tertentu.

Kinerja pegawai merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategi organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi ekonomi. Kinerja adalah hasil yang suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat *profit oriented* dan *profit non oriented* yang dihasilkan selama satu periode waktu. Selanjutnya kinerja pegawai adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja dapat diketahui dan diukur jika individu atau sekelompok pegawai telah mempunyai, kriteria atau standar keberhasilan tolak ukur yang telah ditetapkan. Kinerja pegawai dalam melaksanakan tugas sehari-hari disuatu organisasi atau organisasi atau organisasi pada periode tertentu. **(Gayan, 2018).**

Berdasarkan pengertian kinerja pegawai menurut beberapa ahli yang telah dijelaskan, dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang telah dicapai sesuai tujuan baik secara kualitas maupun kuantitas dari pegawai dalam menjalankan tugas-tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan. Sehingga kinerja pegawai mempunyai pengaruh yang signifikan dalam terwujudnya tujuan suatu organisasi, dalam penelitian ini indikator kinerja pegawai yang telah digunakan adalah, yaitu kuantitas, kualitas, kehandalan, kehadiran dan kemampuan bekerja sama.

Fenomena-fenomena yang peneliti temukan yang terjadi pada Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan Provinsi Sumatera Barat masih banyak karyawan yang merasa tidak puas dalam bekerjasama antar tim, karena beranggapan bahwa banyak yang mementingkan individu/ mengandalkan satu orang saja sehingga tidak terjadinya

kerjasama tim yang baik, merasa tidak puas terhadap perusahaan, sehingga menyebabkan kurangnya hubungan baik antar sesama pegawai. Masih rendahnya tingkat kedisiplinan pegawai dilihat dari aspek kehadiran kerja. Hasil kinerja pegawai yang kurang baik dapat dilihat dari tabel berikut:

**Tabel 1.1**

**Hasil kinerja pegawai Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan Provinsi  
Sumatera Barat**

<b>Tahun</b>	<b>Program Kerja</b>	<b>Target Pencapaian</b>	<b>Realisasi</b>	<b>Persentase( %)</b>
2018	Pembinaan pengolahan dan pemasaran hasil peternakan .	900.864	634.800	70.47%
2019	Pengendalian hama penyakit dan hewan.	925.716	699.038	75.51%
2020	Memberikan atau peredaran benih/bibit Ternak	913.205	680.346	74.50%
2021	Mengedarkan atau memberikan hijauan pakan ternak.	933.303	687.760	73.69%

*Sumber : Kantor Dinas Peternakan Dan Kesehatan Hewan Provinsi Sumatera Barat*

Berdasarkan Tabel 1.1 pada Kantor Dinas Perternakan Provisi Sumatera Barat pencapaian tingkat kinerja pada kantor dinas peternakan dan kesehatan hewan provinsi sumatera barat diatas terdapat hasil yang kurang maksimum.karena target pada tahun 2018 : dengan program kerja pembinaan pengolahan dan pemasaran hasil peternakan target pencapaian 900.864 sedangkan yang terealisasi hanya 634.800 persentasenya 70.47%. Pada tahun 2019: dengan program kerja pengendalian hama penyakit dan hewan target pencapaian 925.716 sedangkan yang terrealisasikan hanya 699.038 dengan persentasenya 75.50%. pada tahun 2020: pada program kerja memberikan atau peredaran benih/bibit ternak target pencapaian 913.205 terealisasi 680.346 dengan presentasenya 74.50%. pada tahun 2021 dengan program kerja mengedarkan atau menghijaukan pakan ternak target pencapaiannya 933.303 terealisasi 687.760 dengan presentasenya 73.69%.

Pada target pencapaian setiap tahun yaitu 2018, 2019, 2020 dan 2021 tidak ada yang mencapai target sehingga pencapaian tidak dapat terealisasi dengan baik dan tingkat realisasi tiap tahun mengalami kondisi yang fluktuatif dan kurang stabil. Pada hasil tabel tersebut dapat dilihat tahun 2018 realisasi pencapaian sebesar 70,47% dan mengalami kenaikan pada tahun 2019 sebesar 75,51% lalu pada tahun 2020 mengalami sedikit penurunan yaitu sebesar 74.50% dan pada tahun 2021 kembali mengalami penurunan yaitu pada angka 73,69%. Ketika pencapaian target tidak tercapai dan tidak terealisasi dengan baik berarti terdapat masalah yang menyebabkan penurunan kinerja yang dapat menyebabkan tidak tercapainya tujuan



organisasi dan penurunan kinerja perusahaan.

Berdasarkan penjelasan diatas dapat dilihat masih belum stabil bahkan hasil kinerja pegawai pada Kantor Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan Provinsi Sumatera Barat oleh karena itu tujuan penelitian ini untuk mengetahui apakah ada pengaruh kepuasan kerja terhadap dan motivasi kinerja karyawan dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervening pada Kantor Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan Provinsi Sumatera Barat.

Merujuk pada definisi, fenomena, maupun penelitian-penelitian sebelumnya, sehingga penelitian ini berfokus mengenai kepuasan dan motivasi terhadap kinerja karyawan yang menjadi latar belakang penulis untuk melakukan penelitian dengan judul **Pengaruh KerjasamaTim dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada Kantor Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan Provinsi Sumatera Barat.**

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan fenomena tersebut diatas dalam kajian-kajian manajemen sumber daya manusia banyak faktor yang mempengaruhi *turnover intention* karyawan, maka dapat diidentifikasi masalah sebagai berikut:

1. Masih rendahnya tingkat capaian target kinerja pada Kantor Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan Provinsi Sumatera Barat.

2. Masih rendahnya semangat kerja di perusahaan Kantor Dinas Perternakan dan Kesehatan Hewan Provinsi Sumatera Barat.
3. Masih kurangnya sikap dan rasa tanggung jawab pada Kantor Dinas Perternakan dan Kesehatan Hewan Provinsi Sumatera Barat.
4. Kurangnya pemberian motivasi kerja pada Kantor Dinas Perternakan dan Kesehatan Hewan Provinsi Sumatera Barat.
5. Masih kurang maksimal apresiasi yang diberikan oleh perusahaan pada Kantor Dinas Perternakan dan Kesehatan Hewan Provinsi Sumatera Barat.
6. Masih kurangnya kesadaran pegawai terhadap pekerjaan yang dimiliki pada Kantor Dinas Perternakan dan Kesehatan Hewan Provinsi Sumatera Barat.
7. Kinerja yang dilakukan oleh pegawai di Kantor Dinas perternakan Provinsi Sumatera Barat yang belum optimal.
8. Masih kurangnya rasa peduli dan saling membantu sesama pegawai di Kantor Dinas perternakan Provinsi Sumatera Barat.
9. Masih kurangnya komitmen dalam diri pegawai pada perusahaan di Kantor Dinas perternakan Provinsi Sumatera Barat.
10. Insentif yang masih kurang bagus pada Kantor Dinas perternakan Provinsi Sumatera Barat.

### **1.3 Batasan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka penulis hanya membatasi permasalahan sebagai berikut: Menggunakan subjek penelitian yaitu pengaruh kerja sama tim dan motivasi terhadap kinerja pegawai dengan komitmen organisasional sebagai variabel intervening.

Variable yang digunakan dalam penelitian ini adalah variable independen (X) meliputi kerjasama tim, motivasi, sedangkan variabel dependen (Y) yaitu kinerja pegawai sebagai variabel intervening.

### **1.4 Rumusan Masalah**

1. Bagaimana pengaruh kerjasama tim terhadap komitmen organisasional di Kantor Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan Provinsi Sumatera Barat ?
2. Bagaimana pengaruh motivasi terhadap komitmen organisasional di Kantor Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan Provinsi Sumatera Barat ?
3. Bagaimana pengaruh kerjasama tim terhadap kinerja pegawai di Kantor Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan Provinsi Sumatera Barat ?
4. Bagaimana pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai di Kantor Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan Provinsi Sumatera Barat ?
5. Bagaimana pengaruh kerjasama tim terhadap kinerja pegawai melalui komitmen organisasional di Kantor Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan Provinsi Sumatera Barat ?

6. Bagaimana pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai melalui komitmen organisasional di Kantor Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan Provinsi Sumatera Barat ?
7. Bagaimana pengaruh motivasi melalui komitmen terhadap kinerja pegawai di Kantor Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan Provinsi Sumatera Barat ?

### **1.5 Tujuan Penelitian**

Tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini yaitu :

1. Untuk menganalisis pengaruh kerjasama tim terhadap komitmen organisasional Kantor Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan Provinsi Sumatera Barat
2. Untuk menganalisis pengaruh motivasi terhadap komitmen organisasional Kantor Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan Provinsi Sumatera Barat.
3. Untuk menganalisis pengaruh kerjasama tim terhadap kinerja pegawai Kantor Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan Provinsi Sumatera Barat.
4. Untuk menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai Kantor Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan Provinsi Sumatera Barat.
5. Untuk menganalisis pengaruh komitmen organisasional terhadap kinerja pegawai Kantor Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan Provinsi Sumatera Barat.

6. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh kerjasama tim melalui kinerja pegawai terhadap komitmen organisasional sebagai variabel intervening di Kantor Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan Provinsi Sumatera Barat.
7. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh motivasi melalui kinerja pegawai terhadap komitmen organisasional sebagai variabel intervening di Kantor Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan Provinsi Sumatera Barat.

## **1.6 Manfaat Penelitian**

### **1. Bagi Peneliti**

Diharapkan menambahkan wawasan dan ilmu pengetahuan dalam menerapkan ilmu manajemen sumber daya manusia, khususnya pengaruh kerjasama tim dan motivasi terhadap kinerja melalui komitmen organisasional sebagai variabel intervening serta dapat membandingkan teori-teori yang didapat diperguruan tinggi dengan praktek yang sesungguhnya didalam instansi pemerintah.

### **2. Bagi Peneliti Selanjutnya**

Penelitian ini menjadi kontribusi dan bahan perbandingan serta referensi bagi peneliti lain yang merasa tertarik untuk melakukan penelitian berikutnya.

### 3. Bagi Pembaca

Diharapkan penelitian ini dapat memberikan pengetahuan tentang pengaruh kerjasama tim dan motivasi terhadap kinerja pegawai dengan komitmen organisasional sebagai variabel intervening.