

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan, tidak akan bisa lepas dari faktor sumber daya manusianya. Sumber daya manusia merupakan hal yang sangat strategis dalam organisasi artinya manusia memegang peranan penting dalam aktivitas untuk mencapai tujuan. Untuk itulah ekstensi sumber daya manusia dalam organisasi sangat kuat. Manusia selalu berperan aktif dalam setiap kegiatan sebuah organisasi karena manusia menjadi perencana, pelaku, dan menjadi patokan utama dalam terwujudnya tujuan organisasi. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang sangat menentukan suatu keberhasilan atau kegagalan organisasi dalam mencapai tujuan, baik organisasi publik maupun privat (Aziz, 2020).

Tujuan tidak akan terwujud tanpa peran aktif pegawai meskipun alat-alat yang dimiliki suatu organisasi tidak hanya tergantung dari fasilitas yang ada melainkan juga sehingga suatu organisasi membutuhkan sumber daya manusia yang potensial, baik pemimpin maupun pegawai dapat memberikan kontribusi yang baik dan melaksanakan tugas dengan optimal untuk mencapai tujuan, karena semua kegiatan dalam organisasi akan melibatkan tindakan sumber daya manusia yang ada didalamnya, suatu organisasi akan berusaha dalam meningkatkan kinerja pegawainya dengan harapan tujuan organisasi dapat tercapai atau terwujud. .

Fungsi utama dari pegawai pemerintah adalah mengabdikan kepada masyarakat dan pada kepentingan umum dengan alat perlengkapannya yang sudah disediakan. Dalam melayani kepentingan umum aparatur pemerintah sebagai abdi, bukan sebaliknya mencari keuntungan atau mengutamakan diri sendiri. Pegawai pemerintah harus memiliki kemampuan yang maksimal dalam mengelola sumber daya manusia yang ada di wilayah tersebut.

Pemerintah wilayah baik secara individu, kelompok maupun kelembagaan dengan berupaya meningkatkan kuantitas kerja dalam meningkatkan kinerjanya terutama dalam bidang manajemen sumber daya

manusia. Setiap perusahaan sangat membutuhkan pegawai agar memberikan kontribusi yang optimal bagi perusahaan. kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang secara kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Keberhasilan suatu organisasi dipengaruhi oleh kinerja pegawainya, suatu organisasi akan berupaya untuk meningkatkan kinerja pegawainya dengan harapan tujuan organisasi dapat tercapai Ratnasari et al., (2021)

Permasalahan yang sering dialami oleh Kementerian Pertanian Republik Indonesia BPPSDMP adalah kinerja pegawai. Tabel 1.1 menunjukkan realisasi kinerja pegawai pada Kementrian Pertanian Republik Indonesia BPPSDMP.

**Tabel 1.1**  
**Rekapitulasi Realisasi Kinerja Pegawai Pada**  
**Kementerian Pertanian Republik Indonesia BPPSDMP**

No	Indikator Kinerja Pegawai	Presentase Bobot	Realisasi			
			2019	2020	2021	2022
1.	Memiliki disiplin dan kehadiran yang baik dalam bekerja.	100%	88%	84%	86%	89%
2.	Memiliki kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan yang ditentukan perusahaan	100%	86%	83%	85%	87%
3.	Memiliki tanggung jawab atas pekerjaan	100%	87%	80%	86%	88%
4.	Memiliki produktivitas kerja dan motivasi yang tinggi	100%	85%	84%	88%	88%
5.	Memiliki kelancaran berkomunikasi yang baik	100%	83%	86%	88%	90%
<b>Total</b>			85%	83%	86%	88%

Sumber : Kementerian Pertanian Republik Indonesia BPPSDMP

Tabel 1.1 menunjukkan kinerja pegawai masih belum optimal, karena belum mencapai 100%, terlihat dari rata-rata realisasi kinerja pegawai dari tahun 2019 – 2022 mengalami fluktuasi. Pada tahun 2019, rata-rata kinerja pegawai hanya mencapai 85%, mengalami penurunan 2% menjadi 83%. Rata-rata kinerja pegawai mengalami kenaikan pada tahun 2022 menjadi 88%, akan tetapi masih belum mencapai target yang ditentukan oleh Kementerian Pertanian Republik Indonesia BPPSDMP.

Banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai diantaranya disiplin kerja, lingkungan kerja, pengawasan SDM dan kepuasan kerja. Disiplin kerja merupakan sikap saling menghargai, menaati, menghormati, dan mematuhi peraturan yang tertulis maupun tidak tertulis yang berlaku dalam suatu organisasi serta mampu menjalankan dan siap menerima sanksi apabila ia melanggar tugas yang diberikan Handayani & Azizah, (2021). Disiplin kerja merupakan variabel kunci dalam kinerja organisasi dalam mencapai tujuannya. Menurut Wijaya (2018), disiplin kerja merupakan fungsi operasional MSDM yang paling signifikan, karena semakin baik disiplin kerja pegawai maka semakin tinggi pula hasil kinerja yang dicapai. Pernyataan tersebut telah dikemukakan oleh peneliti sebelumnya (Dahlan & Rauf, 2022). Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh (Astuti & Rahardjo, 2021; Made et al., 2023; Sakban et al., 2019) bahwasannya pengaruh disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai

Selain disiplin kerja, lingkungan kerja juga sangat begitu penting bagi pegawai dan sudah seharusnya organisasi memperhatikan kondisi lingkungan kerja supaya menciptakan kondisi yang nyaman bagi pegawai untuk bekerja. Hal tersebut seperti halnya dikemukakan oleh (Julita et al., 2020) dengan kondisi kerja yang nyaman, maka pegawai akan merasa aman dan lebih produktif lagi dalam menjalankan tanggung jawabnya sehari-hari. Dengan demikian terindikasikan terdapatnya pengaruh pada lingkungan kerja dengan kinerja pegawai, seperti berdasarkan penelitian ini yang diteliti oleh Julita et al., (2022); Iis Rahayu, Erwin Syahputra, (2021); Simarmata, (2022) yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan begitu juga terhadap kinerja pegawai yang

dilandasi oleh kepuasan kerja pegawai. Julita et al (2022) juga menyebutkan lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dalam penelitian yang dilakukan oleh Julita et al (2022) mengatakan bahwa lingkungan kerja yang baik dapat memberikan kepuasan kepada pegawai, memungkinkan mereka untuk memberikan umpan balik yang menguntungkan tentang pertumbuhan perusahaan.

Pengawasan adalah fungsi pokok manajemen yang harus dilaksanakan dalam suatu perusahaan atau organisasi pemerintahan, selain itu pengawasan dilaksanakan untuk mengetahui dan memastikan ada tidaknya penyimpangan yang terjadi dalam suatu pekerjaan berguna untuk mencapai tujuan perusahaan yang sudah ditetapkan (Jackson R.S. Weenas, 2019). Adapun karakteristik-karakteristik pengawasan yang diambil oleh peneliti sebagai indikator yaitu akurat, tepat waktu, obyektif, dan menyeluruh, terkoordinasi dengan aliran kerja organisasi dan fleksibel. Dengan itu Setiap proyek yang dilakukan perusahaan harus memiliki rencana yang akan memandu karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan secara tepat waktu dan sesuai dengan harapan perusahaan, serta mengingatkan mereka akan potensi masalah dan memastikan bahwa masalah tersebut ditangani. untuk mencegah mereka meningkat. (Clinton et al., 2020). Dengan adanya pengawasan pada suatu organisasi dapat meningkatkan kinerja pada organisasi itu sendiri, dilain itu pengawasan juga berperan aktif untuk suatu kinerja pegawai yang terprosedur sehingga bisa menciptakan kinerja yang baik pada organisasi. Kinerja pegawai perlu di perhatikan oleh pimpinan organisasi untuk menghindari hal-hal yang tidak diinginkan oleh organisasi. Penelitian yang dilakukan oleh (Krisnandi, 2021), (Nasution & Khair, 2022), (Clinton et al., 2020) menyatakan bahwa pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Kepuasan kerja juga merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, dalam hal ini kepuasan kerja termasuk indikator evaluasi yang menggambarkan kondisi seseorang atas perasaan dan sikapnya saat bekerja. Kepuasan kerja merupakan sikap emosional yang menjelaskan dimana seorang pegawai menyukai atau tidak pekerjaannya, dimana sikap tersebut dapat dilihat dari prestasi yang sudah dibuat oleh pegawai tersebut, kedisiplinannya dalam

memenuhi peraturan yang berlaku di perusahaan, serta moral (Hasibuan & Bahri, 2020). Didalam kepuasan kerja terdapat indikator-indikator yang mempengaruhi kinerja pegawai, yaitu gaji, penghargaan, promosi, rekan kerja, dan peraturan. Jika pegawai merasa puas dengan pekerjaannya maka akan memberikan sikap atau dampak yang positif terhadap pekerjaannya. Salah satu sikap positif yang akan ditunjukkan pegawai sebagai peningkatan kinerja, loyalitas, dan komitmen terhadap perusahaan (Syamsibar, 2021). Dengan demikian, beberapa penelitian yang disampaikan oleh Aruan & Fakhri (2019) menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Kepuasan kerja merupakan suatu sikap positif menyangkut penyesuaian diri seseorang pegawai terhadap kondisi dan situasi kerja termasuk di dalamnya faktor-faktor yang dapat mempengaruhi (Prasitri Kumalasari & Sugito Efendi, 2022).

Indrawati (2018) menyatakan kepuasan kerja sebagai pemikiran, perasaan, dan kecenderungan tindakan seseorang, yang merupakan sikap seseorang terhadap pekerjaan”. Menurut pendapat para ahli diatas, dengan demikian kepuasan kerja adalah keadaan emosional menyenangkan yang berhubungan erat dengan sikap dari pegawai dan mencintai pekerjaan, menikmati pujian hasil kerja, penempatan, perlakuan, peralatan dan lingkungan kerja. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Nugrahaningsih, (2019); Nurpratama & Yudianto, (2022); Rahayu & Kunci, (2023) diperoleh bahwa penelitian ini berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Oleh karena itu penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut dalam bentuk karya ilmiah dengan judul “Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kementerian Pertanian Republik Indonesia BPPSDMP”.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kementerian Pertanian Republik Indonesia BPPSDMP?

2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kementerian Pertanian Republik Indonesia BPPSDMP?
3. Apakah pengawasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kementerian Pertanian Republik Indonesia BPPSDMP?
4. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kementerian Pertanian Republik Indonesia BPPSDMP?

### **C. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan perumusan masalah, tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pada pegawai Kementerian Pertanian Republik Indonesia BPPSDMP.
2. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pada pegawai Kementerian Pertanian Republik Indonesia BPPSDMP.
3. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh pengawasan SDM terhadap kinerja pada pegawai Kementerian Pertanian Republik Indonesia BPPSDMP.
4. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pada pegawai Kementerian Pertanian Republik Indonesia BPPSDMP.

### **D. Kegunaan Penelitian**

Dalam penelitian diatas diharapkan dapat memberikan kegunaan dan manfaat sebagai berikut:

1. Untuk perusahaan  
Hasil penelitian ini dimaksudkan untuk dapat membantu perusahaan dalam mengelola kinerja pegawai dan menjadi acuan atau pertimbangan dari perusahaan terkait masalah disiplin lingkungan kerja, disiplin kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai Kementerian Pertanian Republik Indonesia BPPSDMP
2. Untuk Masyarakat  
Hasil penelitian ini diharapkan menambah pengetahuan sumber referensi yang memberikan informasi teoritis dan empiris bagi mereka yang akan melakukan penelitian lebih lanjut terkait lingkungan kerja, disiplin kerja, kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai.

3. Untuk Akademik

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan referensi untuk menggunakan ilmu pengetahuan khususnya dibidang Manajemen Sumberdaya Manusia penerus fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Nasional.

