

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dalam suatu instansi dan untuk melaksanakan kegiatan organisasi perlu adanya sumber daya manusia agar pencapaian yang akan dicapai instansi baik maupun yang akan datang sehingga instansi dapat berkembang sesuai dengan tujuan jangka panjang yang telah disusun, hal ini memiliki hubungan erat dan saling memiliki keterkaitan faktor yang satu dengan faktor yang lain. Dari beberapa faktor tersebut yang memiliki peran yang sangat besar adalah sumber daya manusia, dimana sumber daya manusia adalah salah satu aset penting yang dimiliki sebuah instansi, sehingga organisasi perlu menjaga dan memelihara keberlangsungan hidup pegawainya. Disamping itu, organisasi perlu mengelola sumber daya manusia dengan sebaik baiknya sehingga tercapai kinerja yang efektif dan efisien (Ronal & Hotlin, 2019).

Sumber daya manusia merupakan aset yang menentukan keunggulan kompetitif dan keberhasilan dalam mencapai tujuan. Pencapaian tujuan tersebut memerlukan kemauan, kemampuan dan sikap pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya, agar hasil kerja yang dilakukan pegawai dapat memenuhi tujuan yang sudah ditetapkan. Setiap organisasi akan berusaha untuk selalu meningkatkan kinerja pegawainya agar tercapainya tujuan yang telah ditetapkan instansi. Untuk mencapai tujuan kinerja memerlukan pegawai yang mempunyai kinerja yang baik. Berbagai bisa ditempuh organisasi dalam meningkatkan kinerja pegawai diantaranya budaya organisasi, lingkungan kerja fisik, dan disiplin kerja yang berperan dalam meningkatkan efektivitas dan efisiensi organisasi dalam menjalankan kegiatan dan pekerjaan yang telah direncanakan dan diprogramkan (Nuraini, 2022).

Kinerja adalah sebagai apa yang dilakukan atau tidak dilakukan pegawai. Kinerja pegawai adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi terhadap perusahaan (Nurjaya, 2021). Kinerja adalah keberhasilan individu dalam menyelesaikan tugas, hasil kerja yang dapat dicapai oleh individu atau sekelompok individu dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan

tanggung jawab masing-masing, atau bagaimana individu diharapkan bertindak sesuai dengan tugas dan perilakunya. kuantitas, kualitas dan waktu yang dihabiskan dalam melaksanakan tugas (Rambe et al., 2022).

Pada Direktorat Jenderal Hortikultura Kementerian Pertanian, kinerja pegawai merupakan hal sangat penting karena menyangkut eksistensi instansi pemerintahan yang bertugas menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang pertanian untuk membantu presiden, permasalahan kinerja pegawai yang rendah terjadi dengan ditandai beberapa faktor yang sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai yaitu budaya organisasi, lingkungan kerja fisik dan disiplin kerja pada Direktorat Jenderal Hortikultura Kementerian Pertanian. Dalam menyelenggarakan pemerintahan negara dalam kurun waktu 3 (tahun), kinerja pegawai belum mencapai target yang ditentukan, sebagaimana terlihat pada tabel 1.1.

Tabel 1.1
Kinerja Pegawai Direktorat Jenderal Hortikultura Kementerian Pertanian
Tahun 2019-2021

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

Sumber: Data Direktorat Jenderal Hortikultura Kementerian Pertanian

Dari tabel 1.1 dapat dilihat data rata-rata total kinerja pegawai Direktorat Jenderal Hortikultura Kementerian Pertanian mengalami penurunan dan belum

mencapai target kinerja pegawai sebesar 100%. Secara umum kinerja pegawai belum dikatakan optimal dikarenakan beberapa aspek penilaian dari tahun 2019-2021 hanya mencapai 89,5%, 87,2%, dan 85,4% belum mencapai pada target kinerja pegawai yaitu sebesar 100%.

Kinerja di pengaruhi oleh banyak faktor diantaranya yaitu budaya organisasi Gilang et al., (2022); Muis et al., (2018); Wahyudi & Tupti (2019), lingkungan kerja fisik Kenanga et al., (2020); Rastana et al., (2021); Tukan et al., (2020) dan disiplin kerja Gafur et al., (2022); Nurjaya (2021); Syamsibar (2021).

Sebagai dasar untuk aturan perilaku untuk suatu organisasi, budaya organisasi memiliki hubungan erat dengan kinerja pegawai. Budaya organisasi berkaitan dengan bagaimana pegawai mempersiapkan karakteristik dari budaya suatu organisasi, bukannya dengan apa mereka menyukai budaya itu atau tidak. Artinya, budaya itu merupakan suatu istilah deskriptif. Budaya organisasi menyatakan suatu persepsi bersama yang dianut oleh anggota-anggota organisasi (Jufrizen & Rahmadhani, 2020). Budaya organisasi adalah suatu karakteristik yang ada pada sebuah organisasi dan menjadi pedoman organisasi tersebut sehingga membedakannya dengan organisasi lainnya. Dengan kata lain, budaya organisasi adalah norma perilaku dan nilai-nilai yang dipahami dan diterima oleh semua anggota organisasi dan digunakan sebagai dasar dalam aturan perilaku dalam organisasi tersebut (Wahyudi & Tupti, 2019). Penelitian tentang budaya organisasi yang mempengaruhi kinerja pegawai dilakukan oleh Gilang et al., (2022); Muis et al., (2018); Wahyudi & Tupti (2019) dimana dalam penelitian tersebut budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

Selain dari aspek budaya organisasi, pegawai diharapkan mampu melaksanakan kegiatan dengan baik agar kinerjanya optimal, hal tersebut harus ditunjang oleh lingkungan kerja fisik yang baik. Handayani (2018) mengemukakan bahwa lingkungan kerja fisik yaitu segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan. Lingkungan kerja fisik sendiri mempunyai pengaruh yang besar terhadap kelancaran organisasi sehingga akan berpengaruh pada produktivitas organisasi umumnya. Kualitas bukan hanya mencakup produk dan jasa, tetapi juga meliputi proses, lingkungan, dan manusia. Jadi sebuah perusahaan harus memberikan

lingkungan yang berkualitas agar para pegawainya nyaman sehingga akan meningkatkan produktivitas kerja. Maulidiyah & Ilahi (2019) lingkungan kerja fisik yang baik memberikan kenyamanan pribadi dan meningkatkan semangat kerja pegawai untuk melakukan tugasnya dengan baik. Memiliki suasana yang kondusif dan nyaman membuat semua pegawai dapat berkomunikasi dengan baik di antara mereka sendiri dan dapat bekerja bersama. Penelitian tentang lingkungan kerja fisik yang mempengaruhi kinerja pegawai dilakukan oleh Kenanga et al., (2020); Rastana et al., (2021); Tukan et al., (2020) dari beberapa penelitian yang dilakukan oleh mereka, lingkungan kerja fisik berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

Selain dari faktor lingkungan kerja fisik disiplin kerja juga dapat mempengaruhi kinerja pegawai, disiplin kerja merupakan sikap sadar atau kesediaan seorang pegawai untuk melakukan dan mentaati aturan-aturan yang ditetapkan oleh instansi. Oleh karena itu pegawai akan semangat dalam bekerja, dan mendorong terwujudnya tujuan instansi. Dengan rasa semangat yang meningkat pegawai akan merasa bahwa mereka ikut serta dalam tujuan organisasi dan patut diberikan perhatian bahwa usaha mereka dihargai dan dikenal. Sehingga pegawai dengan semangat yang tinggi memberikan sikap yang positif seperti kesetiaan, kegembiraan, kerjasama, kebanggaan dan ketaatan pada kewajibannya (Nuraini, 2022). Disiplin kerja juga menjadi pendorong pegawai agar setiap pekerjaan dapat dijalankan dengan optimal. Disiplin kerja sangat penting untuk perkembangan suatu organisasi dalam menciptakan sumber daya manusia yang disiplin (Syamsibar, 2021).

Disiplin yang baik mencerminkan tanggung jawab seseorang terhadap tugas yang diberikan kepadanya. Sinambela (2019) dengan adanya hal itu maka peraturan sangat diperlukan untuk menciptakan tata tertib yang baik dalam kantor tempat bekerja, karena kedisiplinan suatu kantor ataupun tempat bekerja dikatakan baik jika sebagian pegawai mentaati peraturan-peraturan yang berlaku. Disiplin kerja adalah sebuah konsep dalam tempat bekerja atau manajemen untuk menuntut pegawai berlaku teratur. Disiplin merupakan keadaan yang menyebabkan atau memberi dorongan kepada pegawai untuk berbuat dan melakukan segala kegiatan sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Penelitian tentang disiplin kerja yang mempengaruhi kinerja pegawai dilakukan oleh Gafur et al.,

(2022); Nurjaya (2021); Syamsibar (2021) dalam beberapa penelitian tersebut disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan uraian di atas, penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja Fisik, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Direktorat Jenderal Hortikultura Kementerian Pertanian”**

B. Rumusan Masalah

Dengan memperhatikan secara seluruh uraian yang tercakup dalam latar belakang masalah di atas, maka dapat di rumuskan permasalahan sebagai berikut:

1. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Direktorat Jenderal Hortikultura Kementerian Pertanian?
2. Apakah lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Direktorat Jenderal Hortikultura Kementerian Pertanian?
3. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Direktorat Jenderal Holtikultura Kementerian Pertanian?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang diuraikan dapat ditetapkan tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada Direktorat Jenderal Hortikultura Kementerian Pertanian
2. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai pada Direktorat Jenderal Hortikultura Kementerian Pertanian
3. Untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Direktorat Jenderal Hortikultura Kementerian Pertanian

D. Kegunaan Penelitian

Sebagaimana layaknya karya ilmiah tersebut berikut hasil yang diperoleh dapat memberi manfaat untuk semua kalangan pihak yang bersangkutan serta berhubungan dengan obyek penelitian antara lain :

1. Bagi perusahaan

Untuk menjadi salah satu bahan masukan bagi pemimpin perusahaan agar mampu menentukan keputusan yang tepat dalam mengambil kebijakan terhadap perusahaan yang paling utama yaitu untuk meningkatkan kinerjanya pada pegawai

2. Bagi penelitian

Untuk memperluas wawasan dan menambah ilmu pengetahuan bagi penulis karya ilmiah tersebut terutama dalam sumber daya manusia pada perusahaan yang ada hubungannya dengan budaya organisasi, lingkungan kerja fisik dan disiplin kerja.

3. Bagi pengetahuan

Hasil yang dapat dari penelitian diharapkan bisa bermanfaat dan berguna bagi pengembangan ilmu manajemen SDM untuk menjadikan salah satu acuan atau referensi untuk meneliti masalah budaya organisasi, lingkungan kerja fisik dan disiplin kerja.

