

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

SDM atau Sumber Daya Manusia merupakan kalimat yang umum digunakan, kalimat yang sering dijumpai pada konsep sebuah perusahaan ataupun dalam sebuah organisasi. Dalam sebuah organisasi haruslah mengambil kepemilikan atas sumber daya manusia, yang artinya aset krusial bagi sebuah instansi. Menurut pendapat Hasibuan (2005) SDM adalah kapasitas pengetahuan individu dan kapasitas aktual yang direncanakan dengan kerangka kerja konvensional dalam suatu asosiasi untuk menjamin pemanfaatan yang sukses dan produktif dari bakat individu untuk membantu pencapaian tujuan organisasi. Kemudian lagi, aset manusia para eksekutif adalah suatu proses mengatur, mengkoordinasikan, menggerakkan serta mengendalikan latihan-latihan yang berafiliasi menggunakan investigasi kerja, pengarahan kerja, rekognisi, amplifikasi, pembayaran, progres, dan akhir pekerjaan buat mengapai target yang sudah disahkan (Panggabean, 2007). Semakin berkembangnya perusahaan dan organisasi besar pada era ini tidak dapat dipungkiri bahwasanya para manajer membutuhkan bantuan dalam menangani permasalahan seperti kesejahteraan pegawai. Kesejahteraan pegawai merupakan bagian penting yang dapat membantu perusahaan meningkatkan kapasitas produksi mereka. Banyak hal yang dapat mempengaruhi kesejahteraan pegawai. Kesejahteraan pegawai sangat mempengaruhi kinerja atau performa yang diberikan oleh karyawan kepada perusahaan. Kesejahteraan karyawan merupakan fasilitas yang diberikan kepada karyawan yang melebihi persyaratan hukum dan dengan maksud untuk meningkatkan keselamatan mereka secara umum (Durai, 2010). Kinerja merupakan kemampuan yang berbeda – beda dipegang oleh tiap - tiap individu dalam melakukan suatu pekerjaan dengan keahlian khusus, pandangan tersebut didukung oleh pendapat Robbins (1996) mengenai kinerja yang mana sebuah hasil dari membandingkan buah kerja seseorang dari standar yang

sudah diputuskan sebelumnya. Dalam mendukung kinerja yang diberikan oleh karyawan kepada perusahaan terdapat bagian penting yang dapat mempengaruhi hal tersebut.

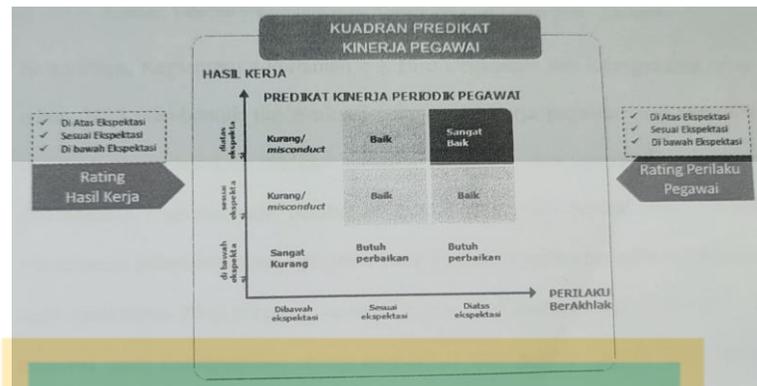
Kementerian Pertanian Republik Indonesia merupakan badan institusi nasional yang bergerak dan membidangi masalah pertanian negara. Badan instansi ini pertama kalinya dibentuk pada tanggal 01 Januari 1905 atas surat keputusan gubernur jenderal Hindia - Belanda per tanggal 23 september 1904 dengan nama Departemen *Van Landbouw* saat masa pemerintahan Belanda sedangkan nama lain *Gunseikanbu Sangyoubu* saat masa pemerintahan Jepang. Lalu saat kemerdekaan negara republik indonesia institusi ini menjadi badan dengar dalam urusan pertanian, perdagangan, dan perindustrian dibawah kementerian kemakmuran kabinet pertama RI setelah kemerdekaan pada tanggal 19 Agustus 1945. Kemetrian pertanian memiliki tugas dan menjalankan fungsi seperti ; melakukan perumusan penetapan serta aplikasi kebijakan pada bidang pertanian, melakukan penanganan barang hak negara nang sebagai tanggung jawab kementerian pertanian, melakukan supervisi atas pelaksanaan tugas pada lingkungan kementerian pertanian, melakukan bimbingan teknis serta supervisi dalam aplikasi urusan kementerian pertanian pada wilayah, serta melaksanakan kegiatan teknis berskala nasional.

Dalam lingkup kementerian pertanian ini telah dibagi – bagi divisi penting dalam menangani setiap masalah dalam lingkungan pertanian, salah satunya dalam lingkup Badan Penyuluhan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Pertanian. Sesuai dengan namanya badan ini berperan penting dalam melakukan penyuluhan serta pengembangan terhadap sumber daya manusia pertanian. Dimana badan ini memiliki fungsi sebagai penyusun kebijakan teknis ; pelaksana penyuluhan dan pengembangan ; penyusunan norma , standar, prosedur dan kriteria ; memberikaan bimbingan teknis dan supervisi dibidang yang bersangkutan ; melakukan pemantauan, evaluasi dan pelaporan pelaksana ; melaksanakan tugas administrasi ; serta melaksanakan fungsi lain yang diberikan oleh menteri. Badan penyuluhan dan pengembangan sumber daya manusia ini sangatlah penting dan berpegaruh terhadap kemajuan instansi pertanian,

dikarenakan bagian atau unit ini bergerak langsung dalam membantu menciptakan pegawai kementerian yang memiliki kualitas kerja yang baik. Pada Badan Penyuluhan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Pertanian lingkup puast telah dibagi atas beberapa unit kerja dimana unit kerja tersebut terdiri atas ; Sekretaris Badan, Pusat Penyuluhan Pertanian; Pusat Pendidikan Pertanian; dan Pusat Pelatihan Pertanian. Unit – unit tersebut memiliki tugas yang sangat penting dalam membantu menunaikan fungsi – fungsi dari Badan Penyuluhan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia pertanian ini.

Berjalannya kewajiban serta fungsi dalam departemen kementerian pertanian ini bukan semata – mata kinerja satu departemen saja namun dibutuhkan banyaknya tenaga kerja yang telaten dan berspesifikasi pada bidangnya untuk melakukan tugas dan fungsi kerja mereka secara maksimal dan efisien untuk tiap – tiap departemen yang mereka ambil. Tenaga kerja tersebut juga membutuhkan dorongan yang kuat dan konsisten dalam melakukan tugas mereka sehingga mereka dapat terus berfokus dalam menciptakan kinerja pegawai yang baik setiap tahunnya, dalam hal ini pula lingkungan kerja yang di tempati oleh pegawai juga memiliki dampak yang besar dalam membantu pegawai dalam melaksanakan tugas mereka dengan lebih nyaman dan fleksibel dan dalam hal ini juga dibutuhkan kepatuhan yang baik dalam melaksanakan tugas dan kewajiban mereka agar para pegawai memiliki pemahaman mengenai tanggung jawab dan *work ethic* yang mereka pegang dalam melaksanakan kinerja mereka.

Menurut peraturan baru untuk sistem Pendayagunaan Apratur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia (Permen PANRB) atas pengelolaan manajemen PNS; yang mana mengganti peraturan Permen PANRB no. 8 tahun 2021, Permen PANRB nomor 6 tahun 2022 pasal 1 mengenai sasaran kerja pegawai merupakan ekspetasi kinerja yang akan dicapai oleh pegawai setiap tahunnya, hal tersebut dilakukan melalui penilaian kinerja periodik antara lain proses pejabat penilai mereview keseluruhan akibat kerja pegawai selama bulanan atau triwulan serta menerapkan predikat kinerja periodik pegawai sesuai kuandran kinerja pegawai.



Sumber : Permen PANRB No. 6 Tahun 2022
 Gambar 1.1 Kuadran Predikat Kinerja Pegawai

Pada table kuadran predikat kinerja pegawai tersebut akan muncul akumulasi kinerja periodik para pegawai yang bekerja, penerapan capaian kinerja berguna untuk menjadi proses langkah lanjutan keputusan pertimbangan yang dapat berupa pemberian penghargaan dan sanksi menurut pasal 5 Permen PANRB no. 6 tahun 2022. Maka dalam makna tersebut setiap badan instansi milik negara memiliki tata cara yang diberikan kepada mereka dalam melakukan penilaian dan evaluasi terhadap kinerja pegawai aktif yang sedang bekerja. Hal ini juga termasuk dalam sistem penilaian pada kementerian pertanian yang mengikuti sistem penilaian yang sama sesuai dengan peraturan Permen PANRB tahun 2022.

Sebagaimana tertera dalam Permen PANRB no. 6 tahun 2022, dalam penatapan klarifikasi ekspektasi merupakan proses yang dilakukan untuk menentukan salah satunya rencana kinerja, yang mana untuk melihat agenda prestasi kerja pegawai serta dimensi kesuksesan kinerja pribadi dan sasaran serta perilaku kerja pegawai yang diperlukan. Melihat dari penetapan yang dilakukan dimana kementerian memberikan standar perilaku yang diaplikasikan dalam pekerjaan para pegawai nya dengan aspek seperti Berorientasi terhadap pelayanan, Akuntabel, Kompeten, Harmonis, Loyal, Adaptif dan Kolaborasi, aspek – aspek tersebut merupakan rangkaian penilaian kinerja yang dijalankan dalam institusi Kementerian di Indonesia menurut Permen PANRB nomor 6 tahun 2022.

Table 1.1 Data Kinerja Badan PPSDM Pertanian Tahun 2023

Unit Kerja	Triwulan I						Triwulan II						Triwulan III						Triwulan IV					
	Sangat Baik	Baik	Butuh Perbaikan	Kurang	Sangat Kurang	Tidak Dimilai	Sangat Baik	Baik	Butuh Perbaikan	Kurang	Sangat Kurang	Tidak Dimilai	Sangat Baik	Baik	Butuh Perbaikan	Kurang	Sangat Kurang	Tidak Dimilai	Sangat Baik	Baik	Butuh Perbaikan	Kurang	Sangat Kurang	Tidak Dimilai
Sekretariat Badan Penyuluhan dan Pengembangan SDM Pertanian	2	97	0	0	0	0	2	97	0	0	0	0	2	97	0	0	0	0	2	103	0	0	0	0
Pusat Penyuluhan Pertanian	0	59	0	0	0	0	0	59	0	0	0	0	0	59	0	0	0	0	0	60	0	0	0	0
Pusat Pendidikan Pertanian	0	32	0	0	0	1	0	32	0	0	0	0	0	32	0	0	0	0	0	32	0	0	0	0
Pusat Pelatihan Pertanian	0	34	0	0	0	0	0	34	0	0	0	0	0	35	0	0	0	0	0	35	0	0	0	0
Total	2	222	0	0	0	1	2	222	0	0	0	0	2	223	0	0	0	0	2	230	0	0	0	0

Sumber : Data Diolah dari Badan PPSDM Pertanian

Terlihat pada Table kinerja tahun 2023 untuk bagian puast tidak terjadi kenaikan yang berarti dalam kinerja pegawai secara berkala setiap 4 (empat) triwulan. Terlihat pula terdapat kejomplangan nilai kinerja “Baik” yang mendominasi dengan hasil akhir penilaian dalam triwulan ke 4 (empat) adalah 230 pegawai, sementara penilaian “Sangat Baik” hanya bisa dicapai oleh 2 (dua) pegawai dari setiap Unit kerja selama 4 (empat) triwulan pada hasil akhir penilaian kinerja. Penilaian berkala ini menunjukkan bahwa tidak adanya perubahan yang berarti dan tidak memiliki kenaikan yang signifikan selama 1 (satu) tahun kerja pegawai Badan Penyuluhan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (PPSDM) Pertanian Pusat Kementerian Pertanian, namun kenaikan yang terjadi pada total pegawai dapat disebabkan atas beberapa faktor seperti masa pensiun pegawai, mutasi wilayah kerja hingga masuknya pegawai ASN baru.

Mengentahui bahwa standar perilaku tersebut dapat dipengaruhi oleh banyak hal, seperti pegawai merupakan komponen utama dari SDM, dengan alasan bahwa berbagai komponen SDM merupakan konsekuensi dari kemajuan suatu organisasi yang bergantung pada eksekusi para perwakilannya, dengan demikian eksekusi elit merupakan titik fokus pertimbangan organisasi yang harus dicapai dengan cara bagaimana para perwakilan dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan tepat (Siagian, 2003). Dalam hal ini kita mendapati dalam mencapai hasil kinerja yang baik manajemen sumber daya manusia yang dimiliki oleh instansi kementerian pertanian dapat dilihat

pada aspek – aspek standar perilaku kerja yang juga harus sebanding dengan tingkat keinginan pencapaian tujuan yang ditentukan. Dalam upaya meningkat kinerja pegawai maka dibutuhkan pemahaman mengenai apa saja yang dapat menghasut kenaikan atau penurunan kinerja itu sendiri. Menurut menurut Kasmir (2019) Kapabilitas dan kepiawaian, wawasan, desain pekerjaan, personalitas, motivasi kerja, kepemimpinan, kultur instansi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, kesetiaan, komitmen, dan disiplin kerja merupakan faktor-faktor yang mengikat kinerja. Di dalam sebuah organisasi atau instansi sangatlah diperlukan motivasi kerja yang besar, juga lingkungan kerja yang mengkomondir pegawai juga dibutuhkan kedisiplinan nan baik diantara para pekerja dalam pencapaian tingkat kinerja pegawai yang baik.

Motivasi kerja ialah bagian yang krusial untuk menaikkan kinerja karyawan. Menurut Robbins et al. (2013) Motivasi atau *Motivation* adalah proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan seseorang individu untuk mencapai tujuannya. Manusia yakni mahluk yang bergerak atas keinginan positif dalam kehidupan dimana manusia seringkali membuat suatu tujuan atau objek pencapaian, dari keinginan tersebut muncul sebuah daya pendorong yang memberikan energi dan semangat dalam menggapai tujuan tersebut, motivasi merupakan sumber penggerak dalam mencapai target yang telah diputuskan. Motivasi memiliki jenis yang berbeda bergantung dari munculnya sumber semangat motivasi tersebut, diantaranya:

Motivasi Intrinsik yaitu motivasi yang bermula pada dalam batin pribadi tanpa ada paksaan dari bagian luar menurut pendapat Porter dan Lawler (Gagne dan Deci, 2005) Motivasi Intrinsik ada tanpa paksaan atau dorongan dari luar, motivasi intrinsik seseorang didasarkan pada keinginannya sendiri. Dengan kesimpulan bahwasanya Motivasi Intrinsik muncul dari dalam diri sendiri, manusia melakukan pekerjaan mereka atas dasar kesadaran mereka dan menginginkan reaksi yang diberikan dari tugas tersebut yang mana mampu mengantarkan nilai kepuasan individual setelah berhasil melakukannya.

Adapun Motivasi Ekstrisik yang mana merupakan dorongan yang berasal dari pihak luar yang dapat mempengaruhi pekerjaan yang dilakukan. Menurut pendapat

Nawawi (2011) Motivasi ekstrinsik berawal dari luar diri pribadi juga serta membuatnya ingin melakukan pekerjaan. Motivasi ekstrinsik ialah jenis motivasi kerja yang berakar berasal luar diri pekerja sebagai pribadi yang merupakan suatu kondisi yang membuatnya diharuskan melakukan pekerjaannya dengan baik. Yang dapat disimpulkan bahwasanya Motivasi Ekstrisik berasal dari dorongan dari luar seperti setelah menyelesaikan tugas yang mereka dapatkan akan mendapatkan imbalan atas apa yang telah mereka lakukan. Pada penelitian ini saya memfokuskan pengaruh motivasi Intrinsik terhadap kinerja yang diberikan oleh pegawai.

Dalam riset yang diaplikasikan terhadap Motivasi Intrinsik untuk melihat apakah variable tersebut memiliki keterkaitan dengan kinerja pegawai, pendapat ini dilandaskan dengan dukungan hasil penelitian dari Suryadi & Efendi (2018) bahwa motivasi intrinsik mempunyai impact yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dampak riset lainnya yang dijalankan oleh Efendi & Haryati (2021) menjelaskan pula motivasi intrinsik mempunyai impact yang positif dan signifikan dengan ketentuan bila motivasi intrinsik menurun maka kinerja pegawai akan turun. Namun terdapat bertentangan dengan pendapat Marcelia et al. (2022) Mengenai motivasi mempunyai dampak namun tidak secara signifikan terhadap kinerja pegawai.

Selain dari motivasi kerja, terdapat hal yang mempunyai efek pada kinerja karyawan yaitu lingkungan kerja. Ketahuilah bahwa faktor lingkungan mampu mempengaruhi keribadian yang dimiliki seseorang sehingga lingkungan juga dapat membentuk karakter seseorang dimana hal tersebut juga berlaku dalam pekerjaan. Menurut pendapat menurut Sedarmayanti (2017), kelengkapan instrumen dan bahan yang dijumpai, wilayah setempat profesi para pekerja, desain kerjanya, serta regulasi kerjanya-baik berupa perorangan ataupun kontigen merupakan komponen-komponen lingkungan kerja. yang mana terdapat :

Lingkungan kerja fisik ialah segala sesuatu yang terjadi berdasarkan lingkup tenaga kerja yang memiliki efek pada melakukan tugas - tugas mereka, dengan istilah lain lingkungan kerja yang memakai bantuan fisik suatu pekerja dalam penyelesaian tugas mereka.

Lingkungan kerja non - fisik, lingkup ini memuat segala sesuatu yang terjadi kepada pegawai terhadap hubungan mereka dengan karyawan lain ataupun atasan mereka. Lingkup ini melibatkan kondisi emosional yang dirasakan oleh para pekerja dengan sesamanya.

Dalam penelitian saya memfokuskan dampak lingkungan non- fisik pegawai atas performa yang diberikan.

Penelitian atas variable lingkungan kerja non –fisik ini didukung melalui riset Sugiono & Iskandarmanto (2023) bahwa lingkungan kerja non fisik mewarisi pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian lainnya juga mendukung pendapat bahwa lingkungan kerja dapat memiliki pengaruh secara signifikan atas kinerja pegawai (Saharso & Fadilah, 2024). Namun berlawanan dengan penelitian menurut (Kumalasari & Efendi, 2022) menyatakan bahwa lingkungan kerja memiliki hubungan pengaruh secara langsung terhadap kinerja pegawai namun tidak signifikan.

Faktor penting lainnya yang dapat memberi pengaruh alur kinerja pegawai adalah Disiplin kerja. Kedisiplinan sangat penting dalam pengembangan sebuah perusahaan karena dengan kedisiplinan dapat memunculkan tanggung jawab dan kepatuhan terhadap pekerjaan yang diberikan serta peraturan yang dipangku oleh para pekerja. Seorang ahli Handoko (2001) mengatakan bahwa disiplin adalah kesiapan untuk menjejaki norma - norma organisasi yang dia ketahui. Oleh karena itu disiplin kerja juga merupakan aspek penting yang dapat mengespalai kinerja karyawan terhadap suatu organisasi.

Penelitian ini didukung dengan hasil penelitian Efendi & Guridno (2021) bahwa disiplin kerja memiliki hubungan secara langsung dan positif terhadap kinerja karyawan. begitu juga dengan penelitian yang dilaksanakan Efendi et al. (2022) yang menyatakan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Namun berdasarkan riset yang dijalankan oleh Dermanti et al. (2021) melihat bahwa memiliki hubungan yang positif namun tidaklah signifikan atas kinerja pegawai.

Banyaknya penelitian yang membawakan masalah ataupun pengaruh motivasi intrinsik ataupun lingkungan kerja hingga disiplin kerja yang memunculkan hasil pengaruh atas kinerja suatu pegawai, namun terlihat dalam jurnal penelitian seperti menurut Yuliantini et al (2020) yang melakukan penelitian dengan variable tersebut pada PT. TravelMart, lalu muncul pula penelitian dari Permana et al (2022) yang melakukan penelitian dari variable lingkungan kerja non fisik dan motivasi intrinsik terhadap kinerja guru SMP, ataupun penelitian menurut Prayekti (2020) yang melakukan penelitian dari variable motivasi intrinsik dan disiplin kerja terhadap kinerja KSP bank credit union dharma prima kita, yang mana masing – masing penelitian jurnal tersebut berdasarkan lingkup kerja yang berbeda – beda namun peneliti masih melihat bahwasanya masih belum banyak yang mencoba melakukan penelitian dengan penghubung motivasi intrinsik, lingkungan kerja non fisik dan disiplin kerja dalam sektor kementerian sekretariat jenderal dalam mencoba melihat apakah terdapat pengaruh antara ke tiga faktor tersebut terhadap kinerja pegawai dalam instansi yang bersangkutan adapun penelitian skripsi yang dibawakan oleh Nurul (2023) yang membawa penelitian dengan menggunakan variable ini hanya saja dilakukan pada bagian direktorat jenderal tanaman pangan kementerian pertanian dengan hasil bahwasannya disiplin kerja dan motivasi intrinsik memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai namun berbeda dengan lingkungan kerja non fisik tidak memiliki keterkaitan tersebut dengan kinerja pegawai.

Mengikuti gejala – gejala di atas peneliti terdorong untuk melaksanakan penelitian terkait hal sebelumnya menggunakan judul penelitian berdasarkan reaksi pemaparan latar belakang yang sudah diuraikan di atas **“Pengaruh Motivasi Intrinsik, Lingkungan kerja Non-fisik, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Terhadap Badan Penyuluhan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kementerian Pertanian Republik Indonesia”**.

B. Perumusan Masalah

Berikut adalah merupakan rumusan yang akan dikaji dalam penelitian ini sesuai penerangan latar belakang sebelumnya:

1. Apakah motivasi intrinsik berpengaruh terhadap kinerja pegawai Badan Penyuluhan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kementerian Pertanian?
2. Apakah lingkungan kerja non – fisik berpengaruh terhadap kinerja pegawai Badan Penyuluhan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kementerian Pertanian?
3. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Badan Penyuluhan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kementerian Pertanian?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan utama penelitian ini, sebagai mana yang telah dijelaskan pada rumusan persoalan sebelumnya sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi intrinsik terhadap kinerja pegawai Badan Penyuluhan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kementerian Pertanian.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja non- fisik terhadap kinerja pegawai Badan Penyuluhan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kementerian Pertanian.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Badan Penyuluhan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kementerian Pertanian.

D. Manfaat Penelitian

Temuan penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi kemajuan ilmu pengetahuan dan aplikasi praktis dengan manfaat sebagai berikut ini:

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini dapat menjadi referensi untuk penelitian lebih lanjut mengenai pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja non-fisik, dan motivasi intrinsik terhadap kinerja pegawai.

2. Manfaat Praktis

a) Bagi penulis

Temuan penelitian ini didambakan dapat membantu memperluas pengetahuan penulis dan memanfaatkan pengetahuan tersebut dalam kaitannya dengan poin – poin eksplorasi yang disusun.

b) Bagi peneliti selanjutnya

Temuan penelitian ini didambakan mampu menjadi fondasi ilmu mengenai kinerja pegawai dan pengaruhnya bagi peneliti lain.

c) Bagi instansi

Temuan penelitian ini diharapkan mampu memberikan saran mengenai cara mengembangkan kinerja pegawai pada instansi.

