

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Sumber Daya Manusia yakni aspek fundamental untuk suatu lembaga ataupun organisasi melaksanakan guna serta tugasnya di masa globalisasi kala ini. Bila suatu bisnis kekurangan sumber daya manusia, maka tidak akan bisa melaksanakan operasinya secara efisien disebabkan tidak ada sumber daya manusia yang membantu untuk mengerjakan serta selesaikan pekerjaan dengan tepat waktu. Suatu lembaga sanggup melaksanakan kegiatan sumber daya manusia apabila memiliki sumber daya manusia semacam proses seleksi untuk calon pegawai baru, pelatihan, pengembangan karir, dan menciptakan hubungan yang baik antar pegawai.

Sumber Daya Manusia (SDM) ialah salah satu aspek yang sangat penting apalagi tidak dapat dilepaskan dari suatu organisasi, baik perusahaan ataupun lembaga. Tidak hanya itu, SDM ialah aspek yang mempengaruhi perkembangan suatu lembaga. Jadi dapat dikatakan suatu lembaga dapat berkembang dengan sangat pesat apabila didalamnya mempunyai banyak SDM yang berkompeten di bidangnya, kebalikannya pula apabila SDM yang bekerja di suatu lembaga tidak bermutu maka perkembangan perusahaan tersebut juga akan terhambat.

Sumber daya manusia ialah mengacu pada pelaku utama dari seluruh kegiatan perusahaan yang dimana perusahaan tersebut mempunyai tugas penting untuk memastikan berjalannya suatu perusahaan kearah tujuan yang telah ditetapkan. Oleh sebab itu, SDM perlu di perhatikan khusus serta dikelola dengan sebaik mungkin oleh suatu organisasi atau perusahaan tersebut.

Ini sejalan dengan statment Schuler dan Jackson dalam Kawiana, (2020), yang menyatakan ‘sumber daya manusia suatu asset dikelola secara teliti sejalan kebutuhan organisasi. Suatu pengelolaan pemakaian sumber daya manusia’. Oleh sebab itu, sumber daya manusia di setiap perusahaan wajib diperhatikan supaya sumber daya yang terdapat dalam perusahaan selalu senantiasa terjaga baik. untuk memperoleh hasil yang baik bagi suatu perusahaan. sumber daya manusia juga wajib benar-benar dilatih serta di didik, sebab dengan pembinaan yang benar, sumber daya manusia hendak bisa menciptakan kinerja yang maksimal serta seluruh itu bisa diawali dari disiplin kerja untuk tiap sumber daya manusia.

Dikemukakan oleh Dessler dalam Busro, (2018), membahas bahwa kinerja ialah pencapaian prestasi kerja, mengenai perbandingan antara hasil kerja serta standar kerja yang sudah ditetapkan. Hal ini berarti menyatakan bahwa individu tersebut dengan melaksanakan pekerjaannya, mengharapkan bisa diperolehnya kinerja yang besar selaku wujud tampilan atas pekerjaannya.

Kinerja merupakan pencapaian atas suatu pekerjaan yang telah dikerjakan oleh pegawai baik secara individual maupun kelompok, dan hal ini dalam penilaiannya telah disesuaikan dengan standar yang berlaku di masing-masing perusahaan. Setiap organisasi ataupun instansi tentunya sangat menginginkan hasil penilaian kinerja yang baik pada pegawainya, karena dengan meningkatnya kinerja dari pegawainya, hal tersebut bisa mempengaruhi serta berkaitan erat untuk kinerja organisasi kedepannya. Dan hal ini merupakan kontribusi yang baik bagi pegawai dan untuk perusahaan.

Salah satu elemen yang secara langsung memengaruhi pegawai dan mengarah pada peningkatan berkelanjutan dalam kinerja pegawai adalah lingkungan kerja. Tempat kerja yang aman, sehat, dan nyaman secara alami dapat meningkatkan moral dan mendorong pegawai untuk melakukan yang terbaik. Oleh karena itu, menciptakan lingkungan kerja yang positif akan membuat pegawai merasa puas dan nyaman, yang akan mempengaruhi seberapa produktif aktivitas mereka. Menurut Lestary, L., & Harmon, (2018), bahwa lingkungan kerja merupakan salah satu unsur pendukung yang tidak disengaja yang dapat mempengaruhi kinerja.

Menurut Nitisemito, (2019), lingkungan kerja adalah apa yang terlihat di tempat kerja dan dapat mempengaruhi seberapa baik individu melakukan pekerjaannya. Untuk meningkatkan moral dan mempromosikan disiplin kerja serta untuk mencapai tujuan organisasi secara efisien, lingkungan tempat kerja sangat penting. Memperhatikan komponen tempat kerja dapat membantu menciptakan lingkungan kerja yang positif. Pegawai diharapkan dapat beradaptasi dengan lingkungan kerja fisik dan non fisik.

Menurut penelitian yang dilakukan Yulianto harinugroho & Fahlefi, (2022), lingkungan tempat kerja yang menyenangkan akan membuat pegawai lebih nyaman dalam menyelesaikan tugas dan komitmennya, yang akan meningkatkan moral dan memungkinkan mereka melakukan pekerjaannya dengan baik. Selain itu, jika tempat kerja memiliki tempat kerja yang bersih, tenang, pertukaran udara yang sesuai, dan

peralatan yang agak kontemporer, para pekerja akan lebih senang dan nyaman di sana. Kinerja pegawai akan dipengaruhi oleh lingkungan tempat kerja. Oleh sebab itu, Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Menurut (Subhan Djaya, (2021), motivasi yakni untuk mencapai tujuannya, perilaku motivasi ditandai dengan jenis tindakan atau perilaku yang dipengaruhi oleh proses psikologis baik pada tingkat intrinsik maupun ekstrinsik. Karena motivasi juga dapat dipahami sebagai pergeseran energi seseorang yang disertai dengan munculnya sensasi dan reaksi terhadap suatu tujuan, motivasi sangat penting di tempat kerja. Motivasi pegawai untuk melakukan yang terbaik diperkuat oleh sikap mereka yang menyenangkan mengenai pengaturan kerja. Manusia menjadi termotivasi ketika didorong oleh adanya komponen tujuan. Tujuan ini berkaitan dengan masalah kebutuhan. Dapat diklaim tanpa rasa kebutuhan, motivasi tidak akan ada.

Motivasi kerja adalah keadaan diri dan emosi seseorang yang mengarahkan orang untuk berkeinginan untuk bekerja dan aktif serta bersemangat dalam mencapai tujuannya.

Penelitian yang dilakukan Ma'ruf & Chair, (2020), Motivasi kerja memberikan pengaruh positif dan signifikan dan memberi gambaran bahwasanya dengan adanya motivasi kerja yang tinggi yang dimiliki pegawai, maka hal tersebut dapat memberikan kontribusi yang besar yaitu seperti kebutuhan akan prestasi, kebutuhan akan kekuasaan dan kebutuhan akan berfalsafi dalam meningkatkan kinerja pegawai tersebut.

Disiplin adalah bentuk kesadaran dan rasa bersedia dari seseorang terhadap norma ataupun peraturan yang ada dengan cara menaati, menjalankan, serta menghormati (Hasibuan, 2017)

Disiplin adalah hal yang mutlak yang harus ditanamkan disetiap perusahaan baik itu tingkat bawah maupun tingkat atas. Hal yang paling dasar dalam kedisiplinan adalah manajemen waktu, Apabila waktu tersebut dilanggar, dapat dikatakan pegawai tersebut tidak disiplin sehingga mengakibatkan penurunan kinerja pegawai. Hal ini tentu saja berdampak pada pemborosan waktu sehingga biaya yang dikeluarkan terlibat-terlibat dari biaya yang telah dianggarkan.

Dengan adanya kedisiplinan dan pemberian motivasi pada pegawai dapat meningkatkan kinerja pegawai pada sebuah perusahaan. Berdasarkan uraian di atas,

jelas terlihat bahwa disiplin kerja dan motivasi berhubungan erat dengan kinerja pegawai. Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Kinerja pegawai merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya.

Kementerian Pertanian dikenal sebagai pelayan masyarakat sehingga pemerintah sekarang tidak lagi dikatakan sebagai pengatur masyarakat. Untuk bisa memenuhi kebutuhan masyarakat, pemerintah harus bisa memberikan pelayanan yang baik kepada masyarakat. Peran pemerintahan sangat dibutuhkan oleh masyarakat. Sehingga masyarakat menginginkan kualitas sumber daya manusia yang ada pada pemerintahan dikembangkan agar pelayanan dapat maksimal.

Berikut Data Penilaian Kinerja Pegawai Badan Penyuluhan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Pertanian (BPPSDMP) Kementerian Pertanian pada periode 2019 sampai dengan periode 2021

**Tabel 1.1**  
**Kinerja Pegawai BPPSDMP**  
**Kementerian Pertanian**  
**Tahun 2019-2021**

No	Komponen yang dinilai	Periode			Target
		2019	2020	2021	
1	Kualitas Kerja	85%	79%	74%	100%
2	Kuantitas Kerja	79%	75%	78%	100%
3	Ketepatan Waktu	87%	76%	77%	100%
Rata – Rata		83,6%	76,6%	76,3	

**Sumber: Data diolah oleh penulis.**

Dapat dilihat pada tabel diatas bahwa kinerja pegawai masih belum optimal, karena belum mencapai target 100%. Selain itu tampak terjadi penurunan kinerja pegawai dari tahun 2019 hingga tahun 2021. Dalam menganalisa lebih lanjut mengenai penurunan kinerja pegawai BPPSDMP dan adanya inkonsistensi hasil penelitian terdahulu. Yang membuat penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Badan Penyuluhan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Pertanian (BPPSDMP) Kementerian Pertanian”.

## B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan sebelumnya, maka penulis merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai BPPSDMP Kementerian Pertanian?
2. Apakah Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai BPPSDMP Kementerian Pertanian?
3. Apakah Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai BPPSDMP Kementerian Pertanian?

## C. Tujuan Penelitian

Tujuan yang diharapkan penulis dalam penelitian ini ialah:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Pegawai BPPSDMP Kementerian Pertanian.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai BPPSDMP Kementerian Pertanian.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai BPPSDMP Kementerian Pertanian.

## D. Kegunaan Penelitian

Hasil dari penelitian yang diharapkan dapat memberi kegunaan bagi pihak – pihak terkait, yaitu:

### 1. Bagi pihak Perusahaan

Kegunaan yang diharapkan oleh penulis dari hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai saran atau sumber informasi bagi perusahaan dalam upaya meningkatkan Lingkungan kerja fisik, motivasi kerja dan disiplin kerja demi menunjang peningkatan kinerja pegawai seperti yang diinginkan atau diharapkan suatu perusahaan. Hasil penelitian ini juga dapat membantu perusahaan dan menjaga kinerja pegawai nya.

### 2. Bagi Penulis

Untuk menambah wawasan ilmiah bagi penulis khususnya dalam hal sumber daya manusia. Selain itu penelitian ini juga bertujuan untuk memenuhi persyaratan akademis.

### 3. Bagi Pembaca

Dapat menambah informasi yang sangat bermanfaat tentang pengaruh lingkungan kerja fisik, disiplin kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Kementerian Pertanian.

