

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Hariandja (2017) Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan elemen utama organisasi dibandingkan dengan elemen lain seperti modal, teknologi, dan uang, sebab manusia itu sendiri yang mengendalikan yang lain. Serta kesadaran akan pentingnya peran manusia dalam organisasi berkembang ketika produktivitas pegawai ternyata mempengaruhi daya saing. Faktor manusia menjadi bagian penting dalam perusahaan karena pengelolaan pegawai yang baik merupakan salah satu cara untuk meningkatkan produktivitas atau kinerja di satu sisi dan daya saing di sisi lain. Sumber daya manusia memegang peran yang sangat penting dalam mewujudkan organisasi yang ideal. Walaupun banyak sarana dan prasarana yang modern tetapi dukungan sumber daya manusia kegiatan organisasi tidak dapat berjalan dengan baik.

Bila dalam suatu organisasi kinerja sumber daya manusianya mengalami penurunan maka pekerjaan yang terdapat didalam organisasi akan menyebabkan terhambatnya kinerja tetapi bila terpenuhi dengan baik maka pekerjaan yang terdapat pada suatu organisasi akan berjalan dengan baik serta lancar.

Oleh karena itu diperlukan sumber daya manusia yang bermutu dan berkompoten supaya bisa menjalankan kinerjanya dengan baik, dengan begitu sumber daya manusia perlu menjadi perhatian bagi instansi ataupun organisasi. Sinambela (2016) mengungkapkan bahwa tidak dapat dipungkiri bahwa peran Sumber Daya Manusia (SDM) menjadi pusat utama dalam menjalankan roda organisasi. Mengingat peran yang sangat vital tersebut, pandangan organisasi terhadap sumber daya manusia terus berkembang, pada awalnya SDM hanya diposisikan sama saja dengan sumber daya lainnya, berubah pada awal abad 20 menjadi sumber daya yang terutama. Mengelola SDM dalam organisasi sangatlah penting. Dimana SDM sangat dibutuhkan dalam suatu organisasi untuk sebuah kemajuan organisasi tersebut. Sumber daya manusia dalam suatu organisasi merupakan penentu yang sangat penting bagi keefektifan berjalannya kegiatan di dalam organisasi, agar peran sumber daya manusia tersebut dapat sinkron dengan

visi, misi, tujuan dan harapan organisasi maka manusia sebagai salah satu sumber daya harus dapat melakukan penyesuaian terhadap perkembangan organisasi yang semakin kompetitive. Secara umum, proses pengembangan organisasi diawali dengan kegiatan membuat struktur organisasi.

Dengan adanya suatu struktur organisasi, dan tujuan organisasi dapat menentukan arah dan tujuan suatu organisasi atau instansi, permasalahan yang dapat menyebabkan kegagalan, seperti adanya keterbatasan di segala bidang, maka dari itu penyelenggaraan pemerintah yang efisien dan efektif sangatlah menjadi tuntutan serta keharusan. Hal tersebut menuntut kualitas sumber daya manusia dalam melakukan pekerjaannya agar bisa bersaing dan diperhitungkan. Untuk dapat melakukan pengembangan dan peningkatan produktivitas SDM diperlukan perencanaan mengenai berbagai aspek seperti perencanaan pelatihan dan pengelolaan karier. Pentingnya manajemen yang baik dari tenaga kerja tidak dapat dilebih-lebihkan. Seringkali keunggulan kompetitif terbesar yang perusahaan dapat miliki adalah pengetahuan, keterampilan, kompetensi, motivasi, dan produktivitas tenaga kerja.

Qomariah (2020) Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan bidang strategis dalam suatu organisasi. Manajemen sumber daya manusia harus dipandang sebagai perluasan dari pandangan tradisional untuk mengelola orang secara efektif dan untuk itu membutuhkan pengetahuan tentang perilaku manusia dan kemampuan mengelolanya. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) dapat juga merupakan kegiatan perencanaan, pengadaan, pengembangan, pemeliharaan, serta penggunaan SDM untuk mencapai tujuan baik secara individu maupun organisasi. Semakin baik suatu sumber daya manusia nya maka akan semakin baik dalam kinerja yang diberikan kepada suatu organisasi, karena dalam kinerja itu sendiri merupakan sebuah kunci kemajuan organisasi dan berdampak pada pencapaian tujuan perusahaan serta visi misi suatu organisasi ataupun instansi pemerintah.

Moehariono (2012) kinerja atau *performance* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Sedangkan menurut pendapat dari

Abdullah (2014) bahwa kinerja adalah prestasi kerja yang merupakan hasil dari implementasi rencana kerja yang dibuat oleh suatu institusi yang dilaksanakan oleh pimpinan dan karyawan (SDM) yang bekerja di institusi itu baik pemerintah maupun perusahaan (bisnis) untuk mencapai tujuan organisasi.

Kinerja merupakan suatu hasil yang dapat dicapai menurut beberapa kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan didalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan. Kinerja seorang pegawai sangatlah penting dalam mencapai tujuan organisasi, dalam hal pencapaian sebuah organisasi atau instansi juga sangat bergantung kepada kinerja pegawainya, sebab kinerja pegawai penentu kesuksesan instansi dalam mencapai tujuan atau visi misinya dalam menjalankan kegiatan. Kinerja yang terpelihara dan berkembang meningkat akan berdampak positif bagi organisasi atau lembaga yang bersangkutan. Bagi organisasi publik akan memperbaiki dan meningkatkan kepercayaan masyarakat akan kinerjanya, juga secara bertahap meningkatkan keuntungan bagi organisasi atau lembaga instansi dan kalau terus dapat dipelihara dan ditingkatkan akan menghasilkan keuntungan yang berkelanjutan.

Etika kerja ialah merupakan ilmu yang mendalami standar moral perorangan dan standar moral masyarakat. Etika merupakan studi standar moral yang tujuan eksplisitnya adalah menentukan standar yang benar atau yang didukung oleh penalaran yang baik. Etika kerja adalah sistem nilai atau norma yang digunakan oleh seluruh pegawai, termasuk pimpinannya dalam pelaksanaan kerja sehari-hari. Etika kerja sebagai semangat kerja yang didasari oleh nilai-nilai atau norma-norma tertentu (Harsono dan Santoso, 2016). Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Dewi (2021) bahwa Etika kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk melihat perkembangan kepribadian karyawan dalam menjalankan pekerjaannya. Tentu jika seorang pegawai mempunyai etika kerja yang tinggi akan mampu meningkatkan kinerja. Etika kerja tinggi karyawan akan mengedepankan mutu pekerjaan dan akan turut serta memberikan masukan-masukan ide di tempat bekerja. Tanpa memiliki etika kerja, seorang karyawan akan merasa terbebani dengan seluruh tanggung jawab pekerjaan dan dampak buruknya tidak akan mampu meningkatkan produktivitas perusahaan sesuai dengan target yang diinginkan.

Performa Selain etika kerja yang tinggi tentunya ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai dalam melakukan pekerjaannya, antara lain motivasi, bila adanya motivasi yang mendorong pegawai dalam menjalankan tugas-tugasnya maka akan menumbuhkan minat kerja yang efektif dan baik untuk lembaga instansi terkait. Menurut Suparyadi (2015) Faktor motivasi kerja memiliki hubungan langsung dengan kinerja pegawai, Motivasi merupakan dorongan atau semangat yang membuat seseorang mempunyai tujuan dan ukuran standar yang akan dicapai. Pemberian motivasi kepada karyawan, akan memberikan dorongan kepada karyawan untuk lebih giat dalam bekerja sehingga diharapkan akan meningkatkan kinerja pegawai. Hal tersebut seperti padangan Azis (2018) dalam penelitiannya motivasi yang diberikan pimpinan kepada seluruh karyawan juga tidak kalah penting dalam usaha peningkatan kinerja karyawan, motivasi adalah semangat yang muncul dari dalam diri pegawai untuk melakukan suatu pekerjaan guna mewujudkan tujuan pribadi dan tujuan organisasi. Hasil pengujian menunjukkan variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Faktor lain yang dapat bisa mempengaruhi kinerja pegawai selain etika kerja dan motivasi ialah kompensasi. Pemberian kompensasi sangatlah penting dalam meningkatkan kepuasan pegawai dalam meningkatkan kinerjanya, pemberian kompensasi atas kinerja para pegawai akan memberikan dampak positif bagi instansi ataupun organisasi. Kompensasi merupakan salah satu faktor baik secara langsung maupun tidak langsung memengaruhi tinggi rendahnya kinerja pegawai. Karena itu semestinya pemberian kompensasi perlu mendapat perhatian khusus dari instansi agar kinerja pegawai diharapkan akan terus meningkat.

Mujanah (2019) Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau barang tidak langsung, yang diterima karyawan sebagai imbalan dan jasa yang diberikan pada perusahaan. Kompensasi finansial atau non finansial diberikan berdasarkan kebijaksanaan perusahaan terhadap semua karyawan dan usaha meningkatkan kesejahteraan mereka seperti tunjangan hari raya dan uang pensiun. Dapat dikatakan bahwa kompensasi adalah suatu imbalan baik secara finansial maupun non-finansial (*financial reward*) yang diberikan terhadap karyawan atas pekerjaan yang telah dilakukan dalam suatu organisasi.

Sedangkan menurut Tsauri (2014) kompensasi dapat diartikan sebagai pemberian imbalan atas hasil kerja yang dilakukan dengan melihat prestasi kerja itu sendiri. Prestasi kerja yang dilakukan dapat dinilai dan diukur berdasarkan suatu penilaian yang telah ditentukan organisasi secara objektif. Hal ini seperti yang diungkapkan Pamungkas (2018) dalam penelitiannya kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan untuk mendorong atau meningkatkan gairah karyawan dalam mengerjakan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik dan rangka mempertahankan karyawan yang potensial bertahan diperusahaan.

Unit kerja Direktorat Jenderal Prasarana dan Sarana Pertanian Jakarta Selatan merupakan bagian dari Kementerian Pertanian Jakarta Selatan, yang dimana tugas Unit kerja ini menyelenggarakan perumusan dan pelaksanaan kebijakan penyediaan prasarana dan sarana di bidang pertanian. Fungsi dari unit ini sendiri meliputi perumusan kebijakan di bidang penyelenggaraan perluasan dan perlindungan lahan pertanian, pengembangan dan rehabilitasi irigasi tersier, fasilitasi pembiayaan, serta penyediaan pupuk, pestisida dan alat mesin pertanian prapanen. Pelaksanaan evaluasi dan pelaporan di bidang penyelenggaraan perluasan dan perlindungan lahan pertanian, pengembangan dan rehabilitasi irigasi tersier, fasilitasi pembiayaan serta penyediaan pupuk, pestisida dan alat mesin pertanian prapanen. Pelaksanaan administrasi Direktorat Jenderal Prasarana Dan Sarana Pertanian dan Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Menteri.

Secara formal Kementerian Pertanian tentunya harus bisa menghasilkan kinerja yang efektif, apalagi dari unit kerja prasarana dan sarana yang bisa memberikan hasil yang memuaskan dari pegawainya dalam menjalankan visi misinya, sesuai dengan visi misi terwujud pertanian tentunya akan berkembang pesat jika mempunyai pegawai yang berkinerja efektif dan mandiri. Untuk menjalankan visi tersebut dengan efektif dan efisien maka penting sekali untuk mempertahankan dan mengevaluasi kinerja pegawai dari tahun ke tahun. Berikut adalah data kinerja pegawai Unit kerja Direktorat Jenderal Prasarana dan Sarana Pertanian tahun 2019-2021, sebagai berikut :

Tabel 1.1
Kinerja Pegawai PSP 2019-2021

Penilaian LAKIP Direktorat Jenderal Prasarana dan Sarana Pertanian				
Komponen Penilaian	Target	Skor/Tahun (%)		
		2019	2020	2021
Kualitas Kerja	90	87	89	86
Kuantitas Kerja	90	88	88	86
Ketepatan Waktu	90	85	90	87
Efektivitas Kerja	90	88	85	84
Kerjasama	90	88	87	85
Kemandirian	90	85	88	85
Kreatifitas	90	85	86	85
Hasil Evaluasi Skor/Tahun (%)		87	88	85

Sumber: Direktorat Jenderal PSP

Berdasarkan dari tabel 1.1 diketahui bahwa data kinerja pegawai pada Unit kerja Direktorat Jenderal Prasarana dan Sarana Pertanian, pada tahun 2019 sebesar 87% dan di tahun berikutnya 2020 memiliki nilai 88% serta di tahun 2021 sebesar 85%. Dapat diketahui dari data kinerja pegawai terdapat mengalami fluktuasi yaitu dimana terjadinya naik turunnya kinerja pegawai serta belum mencapai target yang ditetapkan, maka kinerja pegawai bisa dikatakan belum sepenuhnya optimal karena pada pencapaian kinerja pegawai mengalami penurunan dan tentunya dalam hal ini menjadi perhatian bagi Direktorat Jenderal PSP, dikarenakan dalam kinerja pegawai mengalami penurunan dengan demikian lembaga atau organisasi harus bisa mengetahui penyebab yang menjadi permasalahan sebagai landasan untuk bisa memperbaiki kelemahan dan meningkatkan kinerjanya para pegawai.

Hal ini mengindikasikan bahwa kemungkinan terdapat beberapa faktor yang menjadi masalah pada kinerja pegawai Direktorat Jenderal PSP terkait etika kerja, motivasi kerja dan kompensasi, berdasarkan dari latar belakang masalah sebelumnya yang dikemukakan oleh penelitian sebelumnya yang menjadi faktor dalam meningkatkan kinerja pegawai pada unit Direktorat Jenderal Prasarana dan Sarana Pertanian. Peneliti tertarik untuk meneliti lebih lanjut mengenai penyebab menurunnya kinerja pegawai pada unit kerja Direktorat Jenderal Prasarana dan Sarana Pertanian. Selain itu, dari hasil penelitian sebelumnya, faktor etika kerja, faktor motivasi dan kompensasi diketahui bisa mempengaruhi kinerja pegawai. Dalam proses studi yang telah dilakukan dan berdasarkan beberapa penjelasan di

atas, peneliti merasa pada penelitian ini perlu dilakukan sebagai bentuk suatu pembaharuan untuk bisa membuktikan bagaimana pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat yaitu kinerja pegawai. Hal ini mendorong peneliti untuk bisa membuktikan apakah dari beberapa faktor tersebut layak untuk dapat ditingkatkan kepada kinerja suatu pegawai Direktorat Jenderal Prasarana dan Sarana Pertanian agar mencapai tujuan yang diinginkan. Oleh sebab itu, maka penulis melakukan penelitian ini yang berjudul:

“Pengaruh Etika Kerja, Motivasi Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Unit Kerja Direktorat Jenderal Prasarana dan Sarana Pertanian”.

B. Rumusan Masalah

Terkait rumusan masalah yang sebagaimana sudah dikemukakan pada latar belakang permasalahan terkait dari penelitian berikut ini dapat bisa diuraikan seperti berikut:

1. Apakah etika kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada unit kerja Direktorat Jenderal Prasarana dan Sarana Pertanian ?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada unit kerja Direktorat Jenderal Prasarana dan Sarana Pertanian ?
3. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada unit kerja Direktorat Jenderal Prasarana dan Sarana Pertanian ?

C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Tujuan penulis dari adanya penelitian ini yang hendak dicapai terkait penelitian yang dilakukan adalah sebagai berikut:

- a. Untuk menganalisis seberapa besar pengaruh etika kerja terhadap kinerja pegawai unit kerja Direktorat Jenderal Prasarana dan Sarana Pertanian.
- b. Untuk menganalisis seberapa besar pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai unit kerja Direktorat Jenderal Prasarana dan Sarana Pertanian.
- c. Untuk menganalisis seberapa besar pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai unit kerja Direktorat Jenderal Prasarana dan Sarana Pertanian.

2. Kegunaan Penelitian

Berdasarkan dari adanya kegunaan penelitian ini hendak dapat dicapai dan semoga kegunaan penelitian ini dapat bisa berguna sebagai berikut:

a. Manfaat Teoritis

- 1) Untuk dapat dijadikan sebagai acuan referensi dalam menyusun skripsi bagi penulis lainnya dalam penelitian berikutnya, berhubungan dengan variabel dari etika kerja, motivasi kerja dan kompensasi terhadap kinerja pegawainya supaya dapat bisa mempermudah dan mendapatkan solusi serta inovasi.
- 2) Untuk bisa dapat membantu dalam memperdalam materi terkait variabel supaya mempermudah peneliti menggunakan metode pada penelitian ini.

b. Manfaat Praktis

- 1) Bagi Lembaga

Penulis berharap dari adanya penelitian ini supaya yang dilakukan ini dapat bisa dijadikan informasi yang bermanfaat sebagai suatu masukan serta suatu hal yang dapat dipertimbangkan bagi Kementerian Pertanian untuk mendorong dan meningkatkan kinerja pegawainya supaya tercapainya suatu tujuan dalam kinerja yang lebih baik.

- 2) Bagi Penulis

Untuk dapat bisa memberikan wawasan dan pengetahuan mengenai gambaran dari praktek dan teori yang selama ini sudah diperoleh bagi penulis tentang SDM.

- 3) Bagi Pembaca

Dari penelitian ini supaya bisa digunakan oleh para pembaca untuk bisa melakukan penelitian lebih lanjut tentang etika kerja, motivasi dan kompensasi terhadap kinerja pegawai.

- 4) Bagi Institusi

Hasil dari penelitian ini supaya bisa diharapkan berguna menjadi pedoman serta perbandingan bagi rekan-rekan mahasiswa dan kalangan lainnya.