BAB I
PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Di era globalisasi ini dalam menghadapi persaingan dunia bisnis, instansi dituntut untuk meningkatkan efisiensi kerjanya. Persaingan yang semakin ketat menuntut instansi untuk meningkatkan daya saingnya guna menjamin kelangsungan hidupnya. Mengingat pentingnya sumber daya manusia, perusahaan harus fokus pada pegawai dalam menjalankan tugas dan fungsinya di tempat kerja.

Dalam penyelenggaraan pemerintahan memerlukan proses administrasi nasional yang baik dan benar, yaitu penyelenggaraan pemerintahan berjalan sesuai fungsinya dan didukung oleh sumber daya manusia yang kelembagaan atau profesional untuk mencapai tujuan. Keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya tidak hanya bergantung pada kualitas dan profesionalisme, tetapi juga pada kedisiplinan para anggotanya. Fakta bahwa kantor Kementerian Pertanian Direktorat Jenderal Aneka Umbi dan Umbi bagian tata, menunjukkan bahwa disiplin kerja pegawai yang ada belum diterapkan secara optimal.

Hal ini masih banyak yang terjadi saat, pegawai masih memiliki tingkat pemahaman dan ke tidak jelasan yang tinggi terhadap tugas pokok dan fungsinya, sehingga mengakibatkan pegawai mengambil peran ganda, menambah beban kerja yang harus diselesaikan, dan menyebabkan pegawai kelebihan beban pekerjaan. Tentunya akan sangat berat dan bingung dalam mengidentifikasi pekerjaan yang harus dilakukan, hal tersebut dapat mengakibatkan pekerjaan yang sedang dikerjakan dapat tertunda dari tujuan kerja, sehingga hasil kerja kurang maksimal. Beban kerja yang berat, pembagian kerja yang tidak jelas, dan pegawai tidak dapat bekerja dengan maksimal sehingga mempengaruhi kualitas kerja. Tugas yang dilakukan tidak terlaksana dengan baik dan kualitas pekerjaan yang dihasilkan tidak maksimal sehingga menimbulkan ketidakpuasan (keluhan) pemimpin.

Dengan adanya regulasi yang jelas diharapkan kinerja pegawai dapat tercermin dengan baik, sehingga dapat mencapai tujuan perusahaan. Diperlukan kepekaan pegawai dalam organisasi, khususnya pimpinan, untuk menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, serta menjalin hubungan kerja yang baik antar pimpinan

dengan bawahan, bawahan dengan rekan sekerja. Hal ini berdampak langsung pada kinerja pegawai, karena secara langsung mempengaruhi pegawai dan pada akhirnya mempengaruhi peningkatan kinerja.

Kinerja adalah perilaku yang dilakukan pegawai dengan kemampuan terbaik mereka. Efisiensi adalah hasil kualitas dan kuantitas kerja yang dilakukan oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tugas yang dibebankan kepadanya (Mangkunegara, 2017:67). Sedangkan tafsir lain menyatakan adanya kemauan dan keterbukaan pegawai untuk menjalankan tugasnya, dalam meningkatkan produktivitas pegawai yang akan berujung pada peningkatan kinerja. Oleh karena itu, untuk mempertahankan dan meningkatan kinerja pegawai agar dapat memberikan dampak positif harus memperhatikan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai (Novalia & Aliya, 2022: 1177-1183).

Untuk meningkatkan kinerja karyawan perusahaan, beberapa hal harus dipertimbangkan, termasuk lingkungan kerja. Kondisi kerja memiliki dampak yang besar pada pekerjaan pekerja. Bekerja di lingkungan yang terdapat fasilitas kerja yanng mendukung pegawai dalam menyelesaikan tugas yang diberikan, turut membantu pegawai bekerja lebih baik dalam suatu organisasi karena dapat mempengaruhi kepuasan kerja dalam menjalankan aktivitas kerja (Wuwungan, Taroreh, & Uhing, 2017: 298-307). Oleh karena itu, setiap perusahaan harus berusaha menciptakan lingkungan kerja yang berdampak positif terhadap kinerja. Bekerja di lingkungan yang mendukung pegawai untuk mengoptimalkan pekerjaannya menghasilkan pekerjaan yang baik (Riyanto, 2011).

Di tempat kerja, beberapa faktor dapat mempengaruhi lingkungan kerja. Semua faktor dapat mengganggu lingkungan kerja dan mempengaruhi kesehatan dan keselamatan di tempat kerja. Pegawai membutuhkan lingkungan kerja agar dapat bekerja secara optimal dan efisien. Lingkungan kerja yang baik salah satunya meningkatkan kinerja pegawai dimana pada akhirnya akan meningkatkan efektivitas organisasi serta dapat mengurangi biaya yang dikeluarkan oleh perusahaan (Raziq & Maulabakhsha, 2015: 717-725).

Dari hasil penelitian terdahulu terdapat perbedaan hasil yang dilakukan oleh Dhermawan, Sudibya, & Utama, (2012: 173-184) menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Sedangkan pada penelitian (Sabilalo, Kalsum, Nur, & Makkulau, 2020) menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Selain lingkungan kerja, faktor lain yang perlu diperhatikan adalah kepuasan kerja. Kepuasan pegawai berkaitan erat dengan kinerja pegawai. Kepuasan kerja merupakan sikap yang positif dari tenaga kerja meliputi perasaan dan tingkah laku terhadap pekerjaannya melalui penilaian salah satu pekerjaan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting pekerjaan Afandi, (2018:29-30). Konsep yang digunakan sebagai sarana untuk menentukan bagaimana perasaan pegawai terhadap pekerjaannya (Almazrouei, Zacca, Evans, & Dayan, 2018).

Kepuasan kerja juga mempengaruhi produktivitas pegawai yang rendah, kesempatan kerja yang lebih banyak, dan komitmen organisasi yang rendah. hasil evaluasi yang mengarah pada peningkatan efisiensi dan kebahagiaan pegawai. Dari hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Abidin, (2016) menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Sedangkan hasil dari penelitian (Sinambela, 2016) menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Tidak hanya lingkungan kerja dan kepuasan kerja, tetapi keselamatan dan kesehatan kerja juga harus diperhatikan, karena keselamatan dan kesehatan kerja merupakan upaya untuk menciptakan tempat kerja yang aman, sehat dan bebas polusi untuk mengurangi dan menghindari kecelakaan. Dalam hal ini, Merujuk pada kondisi fisiologis-fisikal dan psikologis tenaga kerja yang diakibatkan oleh lingkungan kerja yang disediakan oleh perusahaan jika sebuah perusahaan melaksanakan tindakan-tindakan keselamatan dan kesehatan yang efektif maka lebih sedikit pekerja yang menderita cedera atau penyakit jangka pendek maupun panjang sebagai akibat dari pekerjaan mereka di perusahaan tersebut (Zainal, 2015:599).

Kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja dapat mengakibatkan kematian, atau pegawai tersebut dapat cacat sementara atau sakit dan tidak dapat melanjutkan

pekerjaannya, pegawai yang bersangkutan tidak dapat lagi bekerja secara normal atau tingkat produktivitas kerja akan menurun dibandingkan waktu sehat. Oleh karena itu, dengan adanya keselamatan dan kesehatan kerja dapat meningkatkan semangat kerja dan kinerja pegawai yang dapat dicapai jika perusahaan selalu memperhatikan faktor-faktor tersebut. Pentingnya kesadaran keselamatan dan kesehatan kerja harus selalu di gugah, diingatkan, serta dibudayakan di kalangan para pekerja (Suwarno, Aprianto, & Susanti, 2019).

Dari hasil penelitian yang dilakukan oleh Ratnasari, Harwathy, & Mendra, (2020) menunjukkan bahwa variabel keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Sedangkan hasil dari penelitian (Sinambela, 2016) menyatakan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Secara umum kinerja pegawai suatu perusahaan tidak selalu meningkat, terkadang kinerja pasti menurun, yang dapat disebabkan oleh beberapa faktor. Direktorat Aneka Kacang dan Umbi sendiri menyadari bahwa selain keberhasilan yang telah dicapai, masih ada kendala dan masalah yang harus ditindak lanjuti untuk memperbaiki dan meningkatkan kinerja pegawai. Tentunya setiap orang mengharapkan kinerja ke depan semakin meningkat, memanfaatkan peluang yang ada dan mengatasi masalah yang muncul, serta berupaya mencapai kinerja yang baik, transparan dan akuntabel.

Berikut peneliti tampilkan tabel Data Kinerja Direktorat Aneka Kacang dan Umbi sebagai acuan untuk melihat mengenai penilaian instansi terhadap kinerja pegawai.

Tabel 1.1.
Indikator Penilaian Kinerja Pegawai Kementerian Pertanian Direktorat Aneka Kacang dan Umbi Tahun 2019 – 2021

No	Aspek Penilaian	Target	Tahun Penilaian		
			2019	2020	2021
1.	Kualitas Kerja	100%	93%	90%	92%
2.	Tingkat Pengetahuan Pekerjaan	100%	88%	89%	87%
3.	Perilaku Kerja	100%	89%	87%	90%
4.	Tingkat Kemampuan dan Kecepatan dalam menyelesaikan pekerjaan	100%	90%	86%	89%
Nilai Rata – rata		100%	90%	88%	89%

Sumber : Kementerian Pertanian Direktorat Aneka Kacang dan Umbi 2022

Pada Tabel 1.1 diperoleh hasil data penelitian kinerja pada tahun 2019 sebesar 90%, tahun 2020 sebesar 88%, dan tahun 2021 sebesar 89%. Dari data tersebut nilai kinerja pegawai mengalami fluktuatif dari tahun 2019-2021. Maka dari itu, kinerja pegawai pada Kementerian Pertanian Direktorat Aneka Kacang dan Umbi belum dikatakan maksimal dikarenakan tidak mencapai target kinerja pegawai 100%. Penilaian kinerja belum tercapainya target kinerja diprediksi sebagai penyebab antara lain, Lingkungan Kerja Non Fisik, Kepuasan Kerja dan Keselamatan dan Kesehatan Kerja. Diperkirakan juga terdapat beberapa faktor atau kegiatan yang tidak berjalan dengan baik dan maksimal sesuai rencana.

Berdasarkan latar belakang masalah yang terjadi penulis menetapkan untuk melakukan penelitian lebih jauh dan mendalam dengan mengambil judul "Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik, Kepuasan Kerja, dan Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kementerian Pertanian Direktorat Aneka Kacang dan Umbi Jakarta."

B. Rumusan Masalah

Perumusan masalah yang diajukan dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah Lingkungan Kerja Non Fisik berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Pada Direktorat Aneka Kacang dan Umbi?
2. Apakah Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Kementerian Pertanian Aneka Kacang dan Umbi?
3. Apakah Keselamatan dan Kesehatan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Kementerian Pertanian Direktorat Aneka Kacang dan Umbi?

C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Tujuan yang akan dicapai dalam penelitian ini sebagai berikut :

a. Untuk menganalisis pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kinerja Pertanian pada Kementerian Pertanian Direktorat Aneka Kacang dan Umbi
b. Untuk menganalisis pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pertanian pada Kementerian Pertanian Direktorat Aneka Kacang dan Umbi
c. Untuk menganalisis pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Kinerja Pertanian pada Kementerian Pertanian Direktorat Aneka Kacang dan Umbi

2. Kegunaan Penelitian

Kegunaan yang diharapkan terhadap penelitian ini adalah :

a. Bagi Instansi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan masukan dan pertimbangan yang berguna dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai dengan memperhatikan faktor lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan keselamatan dan kesehatan kerja.

b. Bagi Peneliti

Hasil penelitian ini dapat menambah wawasan dan pemahaman bagi peneliti melalui program lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan keselamatan dan kesehatan kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan atas implementasi teori yang didapat di perkuliahan akan dunia kerja.

c. Bagi Pembaca

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pengetahuan serta sebagai perbandingan dan sumber acuan untuk bidang kajian yang sama dan berkontribusi untuk menjadi referensi yang baik dalam penelitian di masa depan.