

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Manajemen sumber daya manusia (SDM) terus menjadi pusat perhatian dan dasar bagi kelangsungan hidup suatu organisasi atau perusahaan di era globalisasi. Sumber daya manusia memegang peranan penting dalam setiap kegiatan organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia merupakan kunci terpenting untuk mencapai tujuan suatu organisasi atau perusahaan. Seseorang adalah perilaku yang memandu aktivitas dan kebiasaan dalam suatu organisasi atau bisnis. Sebagaimana diketahui, sebuah organisasi atau perusahaan berisi berbagai orang yang dikelompokkan dalam situasi yang berbeda-beda yang meliputi pendidikan, pekerjaan, pengalaman, jenis kelamin, dan usia masing-masing orang. Kualitas sumber daya manusia harus terus ditingkatkan. Peran perusahaan juga diperlukan dalam pengembangan SDM yang berkualitas. Pada saat yang sama, untuk memenuhi tugas pelatihan saat ini dan menghadapi tantangan masa depan, investasi dalam pengembangan sumber daya manusia mutlak diperlukan. Pekerjaan pengembangan dapat dilakukan baik oleh organisasi itu sendiri maupun di luar organisasi.

Sistem manajemen SDM yang profesional mensyaratkan agar karyawan dapat bekerja secara produktif dan memiliki hasil yang tinggi. Peningkatan kualitas sumber daya manusia, sudah selayaknya dijadikan sebagai ukuran organisasi atau untuk mempertahankan kelangsungan hidup organisasi, karena faktor manusia yang merupakan aset terpenting organisasi. Menurut Alfian Rizki Munggaran, Syahrudin Agung, M. Azis Firdaus (2018), motivasi utama setiap individu adalah perwujudan konsep diri, manajer mengurus hidup sebagai bahan untuk mengevaluasi kinerja karyawan. Efisiensi biasanya diartikan sebagai keberhasilan seseorang dalam melakukan pekerjaannya. Pegawai dapat bekerja dengan baik apabila memiliki kinerja yang tinggi sehingga dapat melakukan pekerjaan dengan baik. Kinerja pegawai merupakan salah satu faktor penentu yang mempengaruhi keberhasilan instansi dalam

mencapai tujuannya. Bertambahnya karyawan akan membawa kesuksesan bagi perusahaan untuk bertahan dalam bisnis. Persaingan yang tidak stabil dalam sistem operasi. Meningkatkan kinerja pegawai merupakan salah satu tantangan yang sangat penting, karena keberhasilan pencapaian tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan tergantung dari kualitas kerja para staf.

Perusahaan mengharapkan kinerja yang tinggi dari pegawainya. Semakin maju kinerja pegawai maka semakin tinggi pula produktivitas perusahaan secara keseluruhan sehingga perusahaan dapat bertahan dalam persaingan global. Disiplin kerja sebagai fungsi operasional manajemen sumber daya manusia sangatlah penting, karena semakin baik disiplin pegawai perusahaan maka semakin tinggi pula hasil kerja yang dicapai dan terciptanya kualitas pegawai. organisasi mampu menjaga dan memelihara loyalitas dan kualitas pegawai, disiplin juga menunjukkan nilai kualitas kerja pegawainya.

Hasil kinerja harus diperhitungkan, karena ini adalah salah satu kata kunci untuk sukses. Kinerja adalah suatu hasil yang dapat diukur dari efektifitas dan efisiensi pegawai dalam bekerja dan sebaliknya didukung untuk mencapai tujuan perusahaan secara umum. Kinerja pegawai merupakan kualitas yang berkaitan dengan kualitas pegawai, seperti pegawai yang memiliki pengetahuan, keterampilan dan kemampuan, mendukung tugas pegawai dan menjaga kepuasan pegawai dengan tujuan meningkatkan kondisi kerja pegawai dan organisasi. Menyelenggarakan pelatihan sesekali untuk meningkatkan keterampilan pelatihan di tempat kerja. Hasil kinerja karyawan merupakan pelaksanaan pekerjaan yang dilakukan sesuai dengan prosedur dan aturan yang telah ditetapkan untuk mencapai tujuan, sehingga karyawan tersebut secara positif mendukung organisasi dalam pelaksanaan program yang telah ditetapkan, dan tujuan perusahaan organisasi ini tercapai lebih mudah.

Direktorat Jenderal Tanaman Pangan memiliki visi yaitu terwujudnya pembangunan tanaman pangan yang maju dan efisien. Untuk mewujudkan visi dimaksud, maka visi yang diembannya maka harus ada upaya nyata dalam meningkatkan pemanfaatan sumber daya pertanian dan pemberdayaan masyarakat dalam mengembangkan usaha pertanian melalui pengembangan sarana dan prasarana, penerapan teknologi serta menumbuh kembangkan

usaha-usaha agribisnis pertanian dalam upaya meningkatkan kesejahteraan masyarakat dan peningkatan hasil produk pangan segar dan olahan yang aman, sehat, utuh dan halal dikonsumsi. Untuk mencapai visi di Direktorat Jenderal Tanaman Pangan maka dibutuhkan kualitas kerja dari masing - masing pegawai yang bertugas di Direktorat Tanaman Pangan, karena semakin baik dan berkualitas kerja pegawai secara keseluruhan maka semakin baik pula kinerjanya. Laporan Kinerja Instansi Pemerintah Direktorat Jenderal Tanaman Pangan menjadi cerminan untuk mengetahui sejauh mana capaian kinerja pegawainya. Direktorat Jenderal Tanaman Pangan Tahun 2019 mengindikasikan bahwa kinerja pegawai Dinas Pertanian masih banyak yang harus ditingkatkan lagi sebagaimana yang terlihat dalam tabel di bawah ini. Berikut ini merupakan data pencapaian kinerja karyawan Direktorat Jenderal Tanaman Pangan tahun 2019 – 2021.

**Tabel 1.1**  
**Pencapaian Kinerja Direktorat Jenderal Tanaman Pangan**

No	Aspek Penilaian Kinerja Pegawai	Target 100 %	Realisasi		
			Tahun		
			2019 (%)	2020 (%)	2021 (%)
1	Orientasi Pelayanan	100	91	91	80
2	Integritas	100	91	81	80
3	Komitmen	100	87	82	82
4	Disiplin	100	87	91	83
5	Kerja Sama	100	87	80	85
6	Kepemimpinan	100	87	80	86
<b>Nilai Rata - Rata</b>		<b>100</b>	<b>88,3</b>	<b>84,17</b>	<b>82,7</b>

*Sumber : Direktorat Jenderal Tanaman Pangan 2022*

Dari Tabel 1.1 dapat dilihat bahwa pencapaian kinerja pegawai dari tahun 2019 – 2021 mengalami penurunan, dimana penurunan ini disebabkan oleh penurunan kinerja pegawai dipengaruhi oleh beberapa faktor, apabila dibiarkan begitu saja maka akan berdampak pada instansi tersebut. Sebagaimana tahun 2019 nilai rata – rata hanya mencapai 88,3 lalu tahun 2020 nilai rata – rata mencapai 84,17 dan tahun 2021 mengalami penurunan sehingga nilai rata – ratanya yaitu mencapai 82,7. Meskipun mengalami kenaikan di setiap tahun tetapi target belum tercapai.

Dari uraian latar belakang masalah tersebut maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Motivasi Intrinsik, Lingkungan Kerja Non Fisik, Etos Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Direktorat Jenderal Tanaman Pangan Kementerian Pertanian Jakarta Selatan.”**

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah saya jabarkan. Maka rumusan masalah penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah motivasi intrinsik berpengaruh terhadap kinerja pegawai Direktorat Jenderal Tanaman Pangan Jakarta Selatan?
2. Apakah lingkungan kerja non fisik berpengaruh terhadap kinerja pegawai Direktorat Jenderal Tanaman Pangan Jakarta Selatan?
3. Apakah etos kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Direktorat Jenderal Tanaman Pangan Jakarta Selatan?
4. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Direktorat Jenderal Tanaman Pangan Jakarta Selatan?

## **C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian**

### **1. TUJUAN PENELITIAN**

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi intrinsik terhadap kinerja pegawai Direktorat Jenderal Tanaman Pangan Kementerian Pertanian Jakarta Selatan.

- b. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja pegawai Direktorat Jenderal Tanaman Pangan Kementerian Pertanian Jakarta Selatan.
- c. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh etos kerja terhadap kinerja pegawai Direktorat Jenderal Tanaman Pangan Kementerian Pertanian Jakarta Selatan.
- d. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Direktorat Jenderal Tanaman Pangan Kementerian Pertanian Jakarta Selatan.

## 2. KEGUNAAN PENELITIAN

- a. Bagi akademis, penelitian ini bermanfaat sebagai tambahan rujukan terhadap penelitian yang relevan dan bisa dijadikan referensi ilmu pengetahuan untuk melaksanakan penelitian selanjutnya.
- b. Bagi Teoritis, penelitian ini bermanfaat untuk menambah ilmu pengetahuan dan wawasan yang lebih luas. Juga mampu memperkuat teori setelah melakukan penelitian.

