

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

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

Di era globalisasi perusahaan dituntut untuk lebih kompetitif dan harus memiliki keunggulan serta daya asing agar dapat bertahan dalam persaingan bisnis dengan perusahaan lain. Besarnya persaingan yang terjadi di era globalisasi ini salah satunya terjadi di bidang ekonomi. Dalam kondisi ini perusahaan harus mampu menghadapi tantangan yang sudah terjadi agar perusahaan bertahan dengan baik, salah satu upaya yang harus dilakukan adalah meningkatkan kualitas sumber daya manusia (Syarif et al., 2022). Dalam rangka meningkatkan daya guna dan hasil guna sumber daya manusia, manajemen sumber daya manusia merupakan rangkaian kegiatan yang meliputi perencanaan, perekrutan, seleksi, pengembangan, pengendalian, dan penggunaan sumber daya manusia.

Manajemen Sumber Daya Manusia, disingkat MSDM, adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan Sumber Daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga (Larasati, 2018).

Manajemen sumber daya manusia memiliki peran penting. Kedudukannya jauh dari sekedar alat produksi dan penggerak aktivitas organisasi, sumber daya manusia memiliki andil menentukan maju atau berkembangnya suatu organisasi. Kemajuan suatu organisasi ditentukan pada kualitas dan kapabilitas orang-orang yang terlibat didalamnya, disemua jenis organisasi, organisasi pemerintah, bisnis, dan nirlaba (Mayang & Elpanso, 2022).

Untuk mencapai tujuan perusahaan, pimpinan perlu memperhatikan kinerja pegawai sebagai salah satu tolak ukur keberhasilan perusahaan. Mayang & Elpanso, (2022) mengemukakan Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melacak tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan menurut Chandra et al., (2022) Kinerja atau performance mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Kinerja pegawai

dapat meningkat dengan adanya pimpinan yang tegas dan memiliki kepribadian yang peduli terhadap semua pegawainya. Meningkatkan kinerja pegawai adalah hal yang sangat fundamental untuk mencapai hasil maksimal untuk organisasi dan untuk memberikan kepuasan kepada para pegawai.

**Tabel 1.1**  
**Kinerja Pegawai Kementerian Pertanian Direktorat Jenderal Hortikultura**  
**Tahun 2019-2021**

No	Indikator Kinerja Pegawai	Target	Realisasi		
			2019	2020	2021
1.	Memiliki disiplin dalam bekerja dan kehadiran yang baik	100%	88%	86%	85%
2.	Memiliki kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan yang ditentukan perusahaan	100%	90%	88%	86%
3.	Memiliki tanggung jawab atas pekerjaan	100%	89%	87%	85%
4.	Memiliki produktivitas kerja dan motivasi yang tinggi	100%	90%	88%	86%
5.	Memiliki kelancaran berkomunikasi yang baik	100%	89%	87%	85%
Total		100%	89,5%	87,2%	85,4%

Sumber : Peneliti

Direktorat Jenderal Hortikultura Kementerian Pertanian merupakan instansi pemerintah sebagai menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang pertanian untuk membantu presiden dalam menyelenggarakan pemerintahan negara mencapai tujuan organisasi, Kementerian Pertanian Jenderal Direktorat Hortikultura memperhatikan kinerja pegawainya. Setelah melakukan observasi, peneliti menemukan permasalahan terkait dengan kinerja pegawai. Tabel 1.1 menunjukkan rekapitulasi kinerja pegawai di Kementerian Pertanian Jenderal Direktorat Hortikultura Pertanian tahun 2022.

Berdasarkan tabel 1.1, kinerja pegawai Kementerian Pertanian Jenderal

Direktorat Hortikultura mengalami fluktuasi dan belum mencapai target yang ditentukan oleh Kementerian Pertanian Jenderal Direktorat Hortikultura. Hal terlihat dari total rata-rata realisasi kinerja pegawai mengalami penurunan dari tahun 2019–2021.

Untuk mencapai hasil yang diatas terdapat faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja. Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai antara lain disiplin kerja pegawai, lingkungan kerja fisik, pengawasan kerja pegawai terhadap kinerja pegawai

Disiplin kerja adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin kerja adalah sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun tidaktertulis (Wanta et al., 2022). Disisi lain kedisiplinan merupakan salah satu fungsi operatif dari manajer. Tanpa disiplin pegawai yang baik, sulit bagi instansi pemerintahan untuk mencapai hasil kerja yang optimal. Disiplin kerja pegawai dapat dilihat dari penyelesaian tugas dan kewajiban (Rizal & Radiman, 2019) Menurut Uyun (2018), pengertian disiplin kerja lainnya adalah kesadaran dan kerelaan seseorang dalam menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku dilain itu. Lingkungan kerja fisik sangat berpengaruh terhadap kedisiplinan kinerja pegawai karena lingkungan fisik dapat membantu kinerja pegawai yang baik terhadap perusahaan. Disiplin kerja juga sangat mempengaruhi terhadap lingkungan kerja yang terdapat pada organisasi tempat pegawai menjalankan tugas-tugasnya, dengan adanya disiplin kerja pegawai dapat meningkatkan lingkungan kerja yang nyaman sehingga pegawai mampu bekerja sesuai ketentuan peraturan yang berlaku pada organisasi itu sendiri. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Rahayu & Dahlia, (2023); Rizal & Radiman, (2019); Wanta et al., (2022) diperoleh bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Lingkungan kerja fisik adalah suatu hal yang meliputi cahaya, warna udara, dan suara. Kehidupan manusia tidak terlepas dari berbagai keadaan lingkungan sekitarnya, antara manusia dan lingkungan terdapat hubungan yang sangat erat Rastana et al., (2021) didalam pendapat lainnya lingkungan kerja fisik yaitu semua yang berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi

karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Hubungan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai di ungkapkan oleh (Rastana et al., 2021). Lingkungan kerja fisik juga memerlukan pengawasan yang totalitas untuk meningkatkan lingkungan kerja fisik yang baik, sehingga pegawai nyaman dalam bekerja dan akhirnya meningkatkan kinerja pegawai. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Karyono, (2021); Mailani et al., (2022); Rastana et al., (2021) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengawasan adalah fungsi pokok manajemen yang harus dilaksanakan dalam suatu perusahaan atau organisasi pemerintahan, selain itu pengawasan dilaksanakan untuk mengetahui dan memastikan ada tidaknya penyimpangan yang terjadi dalam suatu pekerjaan berguna untuk mencapai tujuan perusahaan yang sudah di tetapkan (Chandra et al., 2022). Adapun karakteristik-karakteristik pengawasan yang diambil oleh peneliti sebagai indikator yaitu akurat, tepat waktu, obyektif, dan menyeluruh, terkoordinasi dengan aliran kerja organisasi dan fleksibel. Dengan itu Setiap proyek yang dilakukan perusahaan harus memiliki rencana yang akan memandu karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan secara tepat waktu dan sesuai dengan harapan perusahaan, serta mengingatkan mereka akan potensi masalah dan memastikan bahwa masalah tersebut ditangani. untuk mencegah mereka meningkat. (Tamaka et al., 2022). Dengan adanya pengawasan pada suatu organisasi dapat meningkatkan kinerja pada organisasi itu sendiri, dilain itu pengawasan juga berperan aktif untuk suatu kinerja pegawai yang terprosedur sehingga bisa menciptakan kinerja yang baik pada organisasi. Kinerja pegawai perlu di perhatikan oleh pimpinan organisasi untuk menghindari hal-hal yang tidakdiinginkan oleh organisasi. Penelitian yang dilakukan oleh Bahri et al., (2022); Rizal & Radiman, (2019); Wihartanti, (2017) menyatakan bahwa pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Dengan demikian, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Fisik, Pengawasan terhadap Kinerja Pegawai Kementerian Pertanian Jenderal Direktorat Hortikultura”**

## B. Rumusan Masalah

Didasarkan dari latar belakang dari masalah tersebut, rumusan masalahnya sebagai berikut:

1. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kementerian Pertanian Direktorat Jenderal Hortikultura?
2. Apakah lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kementerian Pertanian Direktorat Jenderal Hortikultura?
3. Apakah pengawasan sumber daya manusia berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kementerian Pertanian Direktorat Jenderal Hortikultura?

## C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

### 1. Tujuan penelitian

Berdasarkan ruang lingkup rumusan masalah dari permasalahan di atas, penelitian ini bertujuan untuk mendapatkan gambaran mengenai hal seperti dibawah ini:

- a. Untuk menganalisis bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap ketenagakerjaan pegawai di Direktorat Hortikultura Kementerian Pertanian
- b. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai pada Kementerian Pertanian Direktorat Jenderal Hortikultura
- c. Untuk menganalisis pengaruh pengawasan sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai pada Kementerian Pertanian Direktorat Jenderal Hortikultura

### 2. Kegunaan penelitian

Sebagaimana layaknya karya ilmiah tersebut berikut hasil yang diperoleh dapat memberi manfaat untuk semua kalangan pihak yang bersangkutan serta berhubungan dengan obyek penelitian antara lain:

- a. Bagi perusahaan  
Untuk menjadi salah satu bahan masukan bagi pemimpin perusahaan agar mampu menentukan keputusan yang tepat dalam mengambil kebijakan terhadap perusahaan yang paling utama yaitu untuk meningkatkan kinerjanya pada pegawai
- b. Bagi penelitian  
Untuk memperluas wawasan dan menambah ilmu pengetahuan bagi penulis

karya ilmiah tersebut terutama dalam sumber daya manusia pada perusahaan yang ada hubungannya dengan disiplin kerja, lingkungan kerja fisik dan kompensasi.

c. Bagi pengetahuan

Hasil yang dapat dari penelitian diharapkan bisa bermanfaat dan berguna bagi pengembangan ilmu manajemen SDM untuk menjadikan salah satu acuan atau referensi untuk meneliti masalah disiplin kerja, lingkungan kerja fisik dan kompensasi pegawai.

