

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber Daya Manusia (SDM) memiliki peran penting sebagai potensi penggerak seluruh aktivitas organisasi. Keberhasilan seluruh pelaksanaan tugas kerja suatu organisasi sangat ditentukan oleh tersedianya sumber daya manusia yang berkualitas. Adanya dukungan sumber daya manusia yang berkualitas, diharapkan mampu berperan aktif sebagai perencana, pelaksana sekaligus sebagai pengawas terhadap semua aktivitas yang ada pada suatu organisasi, (Hamali dalam Andi, 2016:2). Maksud dari Keberhasilan seluruh pelaksanaan tugas kerja suatu organisasi sangat ditentukan oleh tersedianya sumber daya manusia yang berkualitas, yaitu jika karyawan aktif memberikan kontribusinya, idenya dan kemampuannya dalam perencanaan, pelaksanaan sekaligus sebagai pengawas, maka sudah dapat dipastikan seluruh aktivitas organisasi/perusahaan dapat berjalan dengan baik, untuk mencapai output kegiatan yang baik pula.

Suatu organisasi/perusahaan dalam mencapai tujuannya perlu adanya sumber daya manusia, karena merupakan modal utama dalam merencanakan, mengorganisir, mengarahkan, serta menggerakkan sumber daya lainnya. Keberhasilan ataupun kegagalan dalam suatu organisasi berhubungan erat dengan pelaku-pelaku organisasi tersebut, atau dengan kata lain sumber daya manusia mempunyai peran yang sangat penting (strategis) sebagai penentu berhasil tidaknya dalam pencapaian kinerja organisasi, (Hamali, 2016:8 dalam andi 2020 : 1). Yang dimaksud dalam mencapai tujuannya perlu adanya sumber daya manusia, karena

merupakan modal utama dalam merencanakan, mengorganisir, mengarahkan, serta menggerakkan sumber daya lainnya, yaitu jika pegawai atau karyawan dalam sebuah perusahaan mampu merencanakan, mengorganisir, mengarahkan hal-hal baik untuk pencapaian kinerja dan kemajuan perusahaan, maka dipastikan bahwa tujuan utama dari perusahaan atau organisasi tersebut pastinya akan berhasil.

Kinerja organisasi yang dikemukakan oleh Sinambela, (2016:480) dalam Sandora dan Permadani, (2021:459), adalah kemampuan dalam melakukan suatu keahlian tertentu. Kinerja yang dicapai akan diketahui seberapa jauh kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Kinerja seorang pegawai akan terlihat dari aktivitas-aktivitas yang dilakukannya dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya di dalam organisasi. Kinerja pegawai akan mempengaruhi keberhasilan suatu perusahaan atau organisasi, sehingga setiap perusahaan atau organisasi akan selalu berusaha meningkatkan kinerja pegawainya.

Organisasi/perusahaan dalam meningkatkan kinerja pegawai, agar apa yang diharapkan dapat tercapai, perlu memperhatikan beberapa faktor yang biasanya dilakukan oleh perusahaan untuk meningkatkan kinerja pegawainya. Sodexo, (6 Oct 2021), ada 7 (tujuh) faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, yaitu Pemimpin perusahaan, jenjang karir, lingkungan kerja, beban pekerjaan, kemampuan individual, fasilitas perusahaan, dan bonus. Selanjutnya, Sedarmayanti, (2017) dalam Pusparani, (2021:535), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja, adalah Sikap dan mental (motivasi kerja, disiplin kerja, dan etika kerja), pendidikan, keterampilan, manajemen kepemimpinan, tingkat penghasilan, gaji dan kesehatan, jaminan sosial, iklim kerja, sarana dan prasarana, teknologi, dan kesempatan berprestasi.

Berdasarkan pendapat beberapa penulis di atas, dapat disimpulkan bahwa faktor yang diangkat dan mempengaruhi kinerja kerja pegawai, adalah disiplin pegawai, beban kerja dan lingkungan kerja. Disiplin pegawai yang didukung dengan adanya lingkungan kerja yang sehat dan beban kerja yang seimbang, akan dapat meningkatkan kinerja organisasi.

Faktor pertama untuk meningkatkan kinerja pegawai dapat dilakukan dengan menciptakan disiplin kerja pegawai, karena apabila saat pengelolaan disiplin kerja dilakukan dengan baik, maka akan menghasilkan ketaatan atau kepatuhan pegawai terhadap aturan-aturan yang berlaku pada instansi tersebut, (Permadi dalam Kusuma dan Hartono, 2021:51). Disiplin kerja adalah sikap yang patuh terhadap peraturan-peraturan dan norma yang berlaku dalam suatu perusahaan guna meningkatkan keteguhan karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan/organisasi. Disiplin dapat menentukan baik buruknya kinerja pegawai dalam hal apapun, sehingga hal ini akan menjadi masalah, jika ada pegawai yang tidak disiplin, akan mengakibatkan pekerjaan yang tidak terselesaikan, pekerjaan akan menumpuk, dan akan mencerminkan tenaga kerja yang tidak disiplin. Kenneth dan Gary, (2003:97) dalam Alwi dan Suhendra, (2019:73), mengidentifikasi faktor-faktor yang memengaruhi kinerja antara lain adalah disiplin kerja, hal ini diperlukan untuk menghasilkan kinerja yang bagus, dengan disiplin karyawan akan melakukan pekerjaan semaksimal mungkin dan kinerja yang dihasilkan akan menjadi lebih bagus.

Faktor kedua yang mempengaruhi kinerja pegawai, yaitu beban kerja. Beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh instansi dalam jangka waktu tertentu. Saat tuntutan pekerjaan dalam keadaan

rendah, pegawai akan mampu melaksanakannya secara mudah dengan beban kerja yang rendah dan kinerja yang optimal. Pemberian beban kerja yang efektif, instansi dapat mengetahui sejauh mana pegawai dapat diberikan beban kerja yang optimal dan pengaruhnya terhadap kinerja pegawai, (Sinaga, 2021:88). Beban kerja yang tinggi dapat meningkatkan kinerja pegawai, namun beban kerja yang berlebihan dapat menimbulkan penurunan terhadap kinerja pegawai. Hal ini karena kapasitas dan kemampuan pegawai tidak sesuai dengan tuntutan yang harus mereka kerjakan (Fransiska dalam Tupti, 2020:74).

Faktor ketiga adalah Lingkungan Kerja. Sofyan, (2013:13), dalam Sentosa dan Fauziah, (2019:38), lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada di sekitar karyawan yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan dan menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan kepadanya dan dalam suatu wilayah. Lingkungan kerja lebih diarahkan kepada bagaimana karyawan mendapatkan rasa nyaman, tenang, puas, dalam menyelesaikan pekerjaan dalam ruang kerjanya. Lingkungan kerja yang menyenangkan dapat membuat para pegawai merasa betah dalam menyelesaikan pekerjaannya serta mampu mencapai suatu hasil yang optimal. Sebaliknya, apabila kondisi lingkungan kerja tersebut tidak memadai akan menimbulkan dampak negatif dalam penurunan tingkat produktifitas kinerja pegawai.

Objek penelitian ini adalah pegawai tetap pada Bidang Ketahanan Pangan dan Penyuluhan. Kantor Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan di Provinsi NTT, yang terletak di Jl. Polisi Militer No 7A, Oebobo, Kota Kupang, NTT. Teknis bidang Ketahanan Pangan dan Penyuluhan meliputi Seksi ketersediaan dan Distribusi Pangan, Seksi Konsumsi dan Keamanan

Pangan, dan Seksi Penyuluhan. Berdasarkan ketentuan dan prosedur yang berlaku untuk mewujudkan petani yang tangguh, mandiri dan sejahtera.

Hasil survey awal ditemukan fenomena/data terkait variabel Kinerja Pegawai, yang disajikan pada tabel di bawah ini:

Tabel 1.1

Data Hasil Capaian Kinerja Pada Bidang Ketahanan Pangan dan Penyuluhan Dinas Pertanian Provinsi NTT Tahun 2021-2022

Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target	Realisasi	
			2021	2022
Penyuluhan Pertanian	1. Kelas Pemula (Kelompok)	100%	75%	75%
	2. Kelas Lanjut	100%	70%	70%
	3. Kelas Madya (Kelompok)	100%	80%	80%
	4. Kelas Utama (Kelompok)	100%	70%	70%
	5. Cakupan Peningkatan Kompetensi Pelaku Utama (orang)	100%	78%	60%
	6. Persentase Peningkatan Konsumsi Pangan Perkapita Sesuai Angka Kecukupan Gizi di Kantong Kemiskinan dan Stunting (%)	100%	76%	76%
Rata-rata			74,83%	71,83%
Peningkatan Diversifikasi dan Ketahanan Pangan Masyarakat	1. Persentase Peningkatan Konsumsi Pangan Pokok Non Beras di Kantong Kemiskinan dan Stunting	100%	85%	85%
	2. Skor Pola Pangan Harapan (PPH)	100%	80%	80%
	3. Persentase Penurunan Jumlah Desa Rawan Pangan (%)	100%	80%	70%
Rata-rata			81,66%	78,33%
Penanganan Kerawanan Pangan	1. Persentase Peningkatan Produsen pangan segar terjamin keamanan pangan (%)	100%	88%	85%
Rata-rata		100%	88%	85%

Sumber: Kantor Dinas Pertanian dan Ketahanan pangan provinsi NTT 2022

Berdasarkan Tabel 1.1 dapat diketahui pencapaian kinerja Bidang Ketahanan Pangan dan Penyuluhan, rata-rata Sasaran Strategis penyuluhan pertanian pada tahun 2021 hanya menjadi 74,83% dan tahun 2022 mengalami penurunan menjadi 71,83%. Pencapaian sasaran strategis peningkatan diversifikasi dan ketahanan pangan masyarakat rata-rata pada tahun 2021 menjadi

81,66% dan tahun 2022 mengalami penurunan menjadi 78,33%. Pada sasaran strategis penanganan kerawanan pangan memiliki realisasi kinerja rata-rata 88% pada tahun 2021 dan mengalami penurunan menjadi 85% pada tahun 2022. Indikator kinerja kelas madya (kelompok) pada sasaran strategis penyuluhan pertanian mendapat realisasi tertinggi 80% pada tahun 2021 dan 2022. Sebaliknya untuk indikator kelas lanjut dan kelas utama (kelompok) mendapat realisasi rendah dengan persentase 70% di tahun 2021 dan 2022. Pada sasaran strategis peningkatan diversifikasi dan ketahanan pangan masyarakat, kantong kemiskinan dan stunting mencapai kinerja tertinggi 85% di tahun 2021 dan 2022 dan kinerja rendah untuk indikator persentase penurunan jumlah desa rawan pangan (%) memiliki kinerja rendah 70% di tahun 2022.

Tabel 1.2 berikut menunjukkan data absensi dan keterlambatan pegawai Bidang Ketahanan Pangan dan Penyuluhan Kantor Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Provinsi NTT Periode Januari-Desember 2021.

Tabel 1.2

Tingkat Absensi dan Keterlambatan Pegawai Bidang Ketahanan Pangan dan Penyuluhan Kantor Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Provinsi NTT periode : Januari-Desember 2021

Bulan	Jumlah Pegawai	Jumlah Hari Kerja Pegawai	Jumlah Absensi Pegawai	Jumlah Keterlambatan Pegawai
Januari	31	20	10 Kali	68 Kali
Februari	31	19	11 Kali	30 Kali
Maret	31	22	10 Kali	6 Kali
April	31	21	12 Kali	-
Mei	31	18	0	-
Juni	31	21	10 Kali	77 Kali
Juli	31	21	12 Kali	56 Kali
Agustus	31	21	11 Kali	60 Kali
September	31	22	13 Kali	-
Oktober	31	20	11 Kali	-
November	31	22	8 Kali	-
Desember	31	23	10 Kali	-

Sumber: Kantor Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Provinsi NTT 2021

Berdasarkan hasil observasi masalah yang ada pada Bidang Ketahanan Pangan dan Penyuluhan Kantor Dinas Pertanian dan ketahanan pangan provinsi NTT, dimana jam masuk kantor 7.30 dan semua pegawai datang mengisi daftar hadir di kantor. Setelah mengisi daftar hadir, masih ada beberapa pegawai yang ijin untuk melakukan beberapa kegiatan diluar. Ada juga pegawai yang datang terlambat 2-3 kali dalam seminggu. Berdasarkan wawancara dengan pegawai Bidang Ketahanan Pangan dan Penyuluhan, diketahui bahwa dari 10 orang pegawai, yang datang tepat waktu hanya 4 orang pegawai, sedangkan 6 orang datang kerja tidak tepat waktu. Pemanfaatan waktu untuk melaksanakan tugas, 3 orang melaksanakan tugas tepat waktu dan 7 orang tidak melaksanakan tugas tepat waktu. Pegawai yang menyelesaikan pekerjaan penuh dengan tanggung jawab, dari 10 orang responden, 4 orang bekerja dengan tanggung jawab, sedangkan 6 orang bekerja tidak bertanggung jawab. Berdasarkan gambaran diatas dapat diketahui bahwa sebagian/beberapa pegawai tidak melaksanakan tugas sesuai waktu dan tanggung jawab yang diberikan atau tidak disiplin dalam bekerja.

Selain disiplin kerja, Kinerja yang baik juga dipengaruhi oleh beban kerja. Ada beberapa pekerjaan yang hanya dikerjakan oleh satu orang pegawai sehingga ada keterlambatan dalam penyampaian dokumen kerja. Berdasarkan hasil wawancara di Bidang Ketahanan Pangan dan Penyuluhan dapat diketahui bahwa belum maksimalnya pekerjaan yang dilakukan, karena beban kerja yang diberikan kepada pegawai terlalu berat seperti pekerjaan pengoperasian komputer yang hanya bisa dikerjakan oleh satu orang karena kurang

mampunya beberapa pegawai menggunakan komputer. Hal ini disampaikan oleh 7 orang pegawai yang mengatakan beban kerja terlalu berat, sehingga penyelesaian pekerjaan tidak tepat pada waktunya, dan 3 orang pegawai menyelesaikan pekerjaan dengan biasa-biasa saja. Kendala saat bekerja, pegawai mengatakan bahwa kendala yang dihadapi, yaitu beban kerja yang berlebih, sehingga untuk menyelesaikan pekerjaan, beberapa pegawai sering mengambil waktu lembur. Salah satu Staff Analis Kepegawaian menjelaskan bahwa sekitar 20% kinerja pegawai masih belum maksimal. Hal ini mungkin disebabkan oleh beban kerja yang tidak seimbang atau tidak sama meskipun dengan jenis pekerjaan yang sama. Pegawai tersebut menjelaskan bahwa ketidak merataan beban kerja antara pegawai yang satu dengan pegawai lainnya sering menimbulkan kecemburuan sosial antar pegawai.

Faktor terakhir, yaitu lingkungan kerja dimana ada beberapa ruangan yang masih tertumpuk dengan berbagai jenis dokumen, sehingga kurangnya sirkulasi udara yang masuk keluar dan menyebabkan ruangan kerja menjadi panas, membuat beberapa pegawai tidak nyaman dengan ruangan kerja. Lingkungan kerja yang sesuai bagi kelangsungan kerja pegawai dan meningkatkan kinerja, mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan hasil wawancara tentang lingkungan kerja dengan 10 (sepuluh) orang pegawai, dapat diketahui bahwa 7 (tujuh) orang pegawai merasa tidak nyaman dalam melakukan pekerjaan, karena dengan penerangan lampu diruangan kerja suram, ruang gerak kantor sangat kecil, kurang ada perhatian dari pimpinan dan komunikasi sangat terbatas. Membuat sesama para pegawai merasa tidak adanya komunikasi yang baik antar sesama rekan kerja.

Selain fenomena masalah di atas, penelitian ini dilakukan karena adanya *gap* dari hasil penelitian-penelitian sebelumnya. Penelitian yang dilakukan oleh Fikratunil dan Rini (2016) menunjukkan bahwa disiplin, dan lingkungan kerja secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, sedangkan beban kerja memiliki pengaruh positif tapi tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Sebaliknya Penelitian Sandhi (2013), menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, tetapi tidak signifikan. Penelitian yang dilakukan oleh Handayani dan Alim (2014), menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh Positif dan Signifikan, sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Sumbung, dkk (2015), negatif tidak signifikan. Penelitian yang dilakukan oleh Amboyo, dkk (2015), menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan, sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Arifin, dkk (2016), negatif tidak dan signifikan.

Berdasarkan beberapa fenomena masalah dan *research gap* di atas, yang mendorong dilakukan penelitian dengan mengikat judul “Pengaruh Disiplin Kerja, Beban Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Bidang Ketahanan Pangan dan Penyuluhan Pada Kantor Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Provinsi NTT.”

B. Rumusan Masalah Penelitian

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan di atas, perumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Bagaimana gambaran disiplin kerja, beban kerja, lingkungan kerja dan kinerja pegawai pada Bidang Ketahanan Pangan dan Penyuluhan Kantor Dinas Pertanian Provinsi NTT?
2. Apakah disiplin kerja, beban kerja dan lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Bidang Ketahanan Pangan dan Penyuluhan kantor Dinas Pertanian Provinsi NTT?
3. Apakah disiplin kerja, beban kerja dan lingkungan kerja pegawai secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Bidang Ketahanan Pangan dan Penyuluhan Kantor Dinas Pertanian Provinsi NTT?

C. Tujuan Penelitian

Adapun Penelitian ini dilakukan bertujuan:

1. Untuk mengetahui gambaran tentang Disiplin kerja, Beban Kerja, Lingkungan Kerja dan kinerja pegawai pada Bidang Ketahanan Pangan dan Penyuluhan Kantor Dinas Pertanian Provinsi NTT.
2. Untuk mengetahui signifikansi pengaruh Disiplin Kerja, Beban Kerja, dan Lingkungan kerja pegawai secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Bidang Ketahanan Pangan dan Penyuluhan Kantor Dinas Pertanian Provinsi NTT.
3. Untuk mengetahui signifikansi pengaruh Disiplin kerja, Beban Kerja dan Lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Bidang

Ketahanan Pangan dan Penyuluhan Kantor Dinas Pertanian Provinsi NTT.

D. Manfaat Penelitian

Secara Teoritis manfaat penelitian ini adalah :

1. Manfaat bagi Bidang Ketahanan Pangan dan Penyuluhan.

Hasil penelitian ini memberikan informasi dengan menjadi pedoman bagi pengambilan keputusan untuk meningkatkan kinerja para pegawai, dengan memperbaiki disiplin kerja, beban kerja, dan lingkungan kerja.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya.

Hasil Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan acuan ataupun referensi bagi para peneliti yang akan melakukan penelitian dengan tema yang sama, demi pengembangan ilmu pengetahuan dan khususnya manajemen SDM.