

BAB I

PENDAHULUAN

I.1 Latar Belakang

Di masa revolusi industri 4.0 sekarang ini tentunya peran serta dari sumber daya manusia sangat diperlukan. Sumber daya manusia menjadi salah satu kunci penting dalam keberlangsungan menjalankan tugas serta mencapai tujuan dari organisasi. Terutama dalam kondisi pandemi sekarang ini, peran sumber daya manusia dituntut terus produktif, berprestasi, dan menghasilkan kinerja yang memuaskan. Sumber daya manusia yang terpilih untuk bekerja harus memiliki kualifikasi, serta dapat bekerja secara profesional. Karena pada hakekatnya pegawai yang akan menjadi penerus utama, sebagai calon pemimpin, karyawan yang akan memikirkan, merencanakan dan melaksanakan keberlanjutan visi dari organisasi. Tidak hanya peran dari sumber daya manusia saja namun juga peran serta dari teknologi disini sangat penting.

Teknologi dapat menjadi alat untuk membantu mengembangkan kemampuan dari sumber daya manusia. Kecanggihan teknologi sekarang dan proses penerapannya penting untuk menyiapkan sumber daya manusia yang unggul. Sumber daya manusia memiliki kontribusi besar pada perekonomian suatu negara. Namun, sekarang ini disaat kondisi perekonomian beberapa negara sedang mengalami penurunan atas terdampaknya COVID-19. Tidak hanya berdampak pada kondisi perekonomian, COVID ini juga berdampak pada proses perilaku dalam bekerja. Dalam kondisi normal biasanya para pegawai bekerja normal di kantor atau *work from office* (WFO), namun semenjak pandemi, terdapat peraturan baru yang mengharuskan beberapa perusahaan menerapkan bekerja di rumah atau *work from home* (WFH) untuk para pegawainya.

Dengan kondisi tersebut tentunya membuat pegawai beradaptasi dengan menggunakan kecanggihan teknologi untuk berkomunikasi, baik dengan atasan, rekan kerja, dan lainnya. Tentunya beberapa karyawan atau perusahaan sebelumnya sudah atau pernah menggunakan aplikasi *online meeting* dengan

zoom ataupun *google meeting*. Namun tidak semua pegawai dari perusahaan terbiasa dengan penggunaan aplikasi tersebut. Beberapa tentunya ada yang mengalami proses pembelajaran dan penyesuaian baru. Dalam proses adaptasi tersebut tentunya beberapa ada yang mengalami kesulitan, dan hal tersebut dapat berpengaruh terhadap pekerjaan, seperti stress kerja yang dialami, produktifitas, dan kinerja mereka.

Disini penulis menggunakan objek penelitian Kementerian Pertanian di Pusat Penyuluhan Pertanian (Pusluhtan). Kemetenterian merupakan lembaga pemerintahan yang ada di Indonesia. Menurut UU RI Nomor 39 Tahun 2008 mengenai Kementerian Negara, “Kementerian adalah perangkat pemerintah yang membidangi urusan tertentu dalam pemerintah”. Yang termasuk dalam kementerian salah satunya, yaitu Kementerian Pertanian. Berdasarkan PP RI Nomor 45 Tahun 2015, “Kementerian Pertanian mempunyai tugas menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang pertanian untuk membantu Presiden dalam menyelenggarakan pemerintahan negara”.

Pusat Penyuluhan Pertanian atau (Pusluhtan) merupakan bagian dari Badan Pusat Penyuluhan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Pertanian (BPPSDMP), yang memiliki tugas dan fungsi, yaitu untuk melakukan perencanaan, memantau, mengevaluasi dan membuat laporan pada penyuluhan pertanian. Serta pelaksanaan/penyelenggaraan, penyuluhan, dan pengembangan ketenaga kerjaan untuk Sumber Daya Manusia (SDM) pertanian. Dalam menjalankan program yang telah direncanakan tentunya membutuhkan komitmen juga dedikasi dari para pegawai agar dapat mencapai tujuan dan menyelesaikan program tahunan atau sasaran kerja tepat waktu.

Kementerian Pertanian memiliki peran penting dalam pengawasan dan menjaga agar ketersediaan stok pangan tetap tercukupi bagi seluruh daerah di Indonesia. Peran dari seluruh pegawai dari pusat penyuluh pertanian dan juga pihak-pihak lainnya sangat penting, yaitu untuk terus bekerja dalam bagian terdepan agar memastikan dan mendorong petani dan pelaku usaha lainnya dalam ketersediaan atau panen dari beberapa komoditas pertanian. Oleh sebab itu seluruh pegawai atau pekerja, harus mempersiapkan diri agar mempunyai mental dan fisik, serta tekad agar memiliki kinerja yang baik. Bekerja dalam kondisi pandemi

sekarang ini di Indonesia tentunya sangat mempengaruhi beberapa bidang, tidak terkecuali pertanian.

Pekerjaan mengalami penyesuaian baru dalam mengikuti protokol kesehatan. Seperti saat para penyuluh pertanian ingin melakukan dan memberikan penyuluhan kepada para petani dan pelaku usaha lainnya, tentunya di kondisi sekarang dimana tidak boleh berkumpul dalam jumlah banyak, membuat para penyuluh tidak bisa bertemu secara langsung dan harus menggunakan *online virtual meeting*. Selain itu untuk bepergian ke daerah-daerah untuk penyuluhan harus terdapat surat izin ataupun tes kesehatan. Kendala dan tantangan tentunya menjadi hal baru yang harus segera diadaptasi oleh para pegawai dalam bekerja, dan hal tersebut dapat berpengaruh terhadap hal-hal lainnya, seperti penggunaan waktu dalam proses penyelesaian program kerja, biaya yang dikeluarkan dan lainnya. Namun dalam pembelajaran dan penyesuaian tersebut berkemungkinan juga dapat mempengaruhi kinerja dari pegawai.

Hasil kerja yang telah dilaksanakan oleh pegawai dengan ketentuan dan standar pada kurun waktu/periode tertentu merupakan pengertian dari kinerja. Performa dari suatu organisasi biasanya ditentukan oleh kinerja karyawan dalam organisasi dalam mencapai hasil akhir, yaitu target serta sasaran kerja. Setiap pegawai memiliki kualitas dan kuantitas yang berbeda-beda, hal tersebut serupa pada pegawai di kantor Pusluhan Kementan. Untuk mengukur performa dari pegawai dilakukan dengan penilaian kinerja. Berdasarkan dengan PP Nomor 30 Tahun 2019 mengenai Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS), “Penilaian Kinerja PNS bertujuan untuk menjamin objektivitas pembinaan PNS yang didasarkan pada sistem prestasi dan sistem karier. Penilaian dilakukan berdasarkan perencanaan kinerja pada tingkat individu dan tingkat unit atau organisasi, dengan memperhatikan target, capaian, hasil, dan manfaat yang dicapai, serta perilaku PNS”.

Selanjutnya dalam proses perencanaan terhadap kinerja, dilakukan atas tahapan menyusun dan menetapkan Sasaran Kinerja Pegawai atau SKP sesuai dengan perilaku kerja. Capaian SKP meliputi capaian target kerja atas tugas jabatan, tugas tambahan, dan/atau kreativitas. Penilaian kinerja pada pegawai dilakukan dalam jangka waktu pertahun dan dihitung dengan melihat dari tingkat

capaian SKP setiap bulan dan perilaku. Untuk penilaian perilaku diukur dalam satu tahun meliputi aspek : komitmen, kerjasama, orientasi pelayanan, disiplin, integritas, dan kepemimpinan. Penilaian kinerja Pusluhtan Kementan dilakukan secara periodik setiap tahunnya. Di Pusluhtan sendiri jumlah pegawainya, yaitu 70 orang yang membidangi tiga bidang, terdiri dari penyelenggaraan, program dan evaluasi, serta kelembagaan dan ketenagaan. Dan yang terakhir yaitu penyuluh pertanian pusat 19 orang.

Dengan ketentuan atau berpedoman terhadap standar-standar nilai yang sesuai dengan PP No. 46 tahun 2011, dapat menentukan dan menilai mengenai kinerja dari pegawai.

Tabel 1. Standar Nilai Kinerja Pegawai

No.	Nilai	Kategori
1.	91 – 100	Sangat Baik
2.	76 – 90	Baik
3.	61 – 75	Cukup
4.	51 – 60	Sedang
5.	50 – ke bawah	Kurang

Sumber : Data Diolah

Penjelasan dari tabel di atas, nilai dikelompokkan atau dikategorikan menjadi lima dalam hasil daftar penilaian pelaksanaan pekerjaan, dengan keterangan sangat baik, baik, cukup, sedang, dan kurang. Pegawai yang mendapatkan nilai capaian kinerja sangat baik pada tahun berjalan, pada tahun berikutnya dipertimbangkan untuk penambahan tunjangan kinerja. Berdasarkan hasil diskusi dengan kepala subbagian program dan kerjasama penyuluhan, didapatkan informasi bahwa Pusluhtan Kementerian Pertanian mempunyai target dan harapan seluruh pegawainya memiliki hasil penilaian kinerja yang baik dan memuaskan, serta memperoleh nilai dengan predikat sangat baik.

Data rata-rata hasil penilaian kinerja yang diperoleh, yaitu pegawai Pusluhtan pada tahun 2019 memiliki hasil penilaian dengan keterangan baik dengan bobot (76-90). Tentunya berdasarkan hasil tersebut dapat diketahui bahwa kinerja dari pegawai sudah baik, tetapi belum cukup dalam memenuhi target Pusluhtan Kementan, yaitu memperoleh skor maksimal dengan kategori sangat baik. Menurut hasil diskusi dan wawancara, didapatkan bahwa rata-rata penilaian

kinerja individu yang mendapatkan penilaian sangat baik adalah rata-rata pegawai senior dengan rentan umur 50-60 tahun.

Berdasarkan hal tersebut maka kinerja pegawai Pusluhtan Kementan masih perlu untuk ditingkatkan, sehingga dapat mencapai target dan sesuai dengan harapan dari Pusluhtan Kementan. Penilaian kinerja merupakan hal yang penting, baik itu untuk pegawai dan juga perusahaan atau organisasi. Bagi organisasi, penilaian atas kinerja merupakan cara untuk menilai bagaimana pegawai menyelesaikan target dan program kerja yang telah diberikan oleh organisasi. Untuk pegawai, seperti umpan balik atas kinerja, kesempatan atas promosi atau jenjang karirnya.

Kinerja dari pegawai sendiri dapat bersumber atau dapat dipengaruhi oleh beberapa hal lainnya, baik itu dari faktor internal (dari dalam diri pegawai), maupun eksternal (diluar kendali dari pegawai). Menurut (Busro, 2018 hlm. 95) yang dapat disimpulkan, bahwa terdapat dua faktor utama pemberi pengaruh pada kinerja, yaitu yang pertama adalah faktor dari internal: kepuasan kerja, komitmen, motivasi, dan disiplin. Sementara yang kedua, faktor dari eksternal seperti : suasana atau lingkungan perusahaan dan juga kepemimpinan. Berdasarkan data hasil diskusi dengan Bapak Andre selaku Kepala Subbidang Program dan Kerjasama Penyuluhan, mengenai kepuasan kerja di Pusluhtan sendiri belum pernah ada penelitian lebih lanjut mengenai hal tersebut. Kemungkinan terdapat beberapa pegawai yang bisa saja tidak puas dengan pekerjaannya ataupun dari faktot-faktor lain di kantor yang membuat mereka tidak puas ataupun puas dengan pekerjaannya. Terutama bekerja di tengah kondisi pandemi sekarang ini, beban pekerjaan lebih dipadatkan dan mengejar target untuk dipenuhi, serta kondisi yang kurang kondusif yang berkemungkinan dapat mempengaruhi kepuasan kerja.

Pegawai yang bahagia ataupun merasa cukup atas pekerjaannya akan memberikan rasa kepuasan kerja, yang dapat berdampak pada kinerja setelahnya. Kepuasan kerja dapat mempengaruhi kinerja, berdasarkan studi mutakhir yang dilakukan oleh Vidkhan K. *et al* dalam (Busro, 2018 hlm. 102), yang diperoleh kesimpulan, yaitu jika di dalam suatu organisasi tingkat kepuasan dari pekerjaannya meningkat, maka hal tersebut dapat berpengaruh juga terhadap peningkatan dari kinerja pegawai. Namun sebaliknya, jika tingkat kepuasan dari

pekerjaan mengalami penurunan dapat berimbas pada penurunan dari kinerja pegawai. Pernyataan tersebut memiliki persamaan dengan penelitian dari (Adha & Wandu, 2019), bahwasalnya kepuasan kerja sendiri memerikan pengaruh terhadap kinerja pegawai.

Namun hal berbeda ditunjukkan melalui penelitian yang telah didapatkan dari (HANIFAH, 2016) dan (Arda, 2017), yaitu diketahui kepuasan kerja setelah dilakukan pengujian bahwa tidak memiliki/berpengaruh terhadap kinerja dari pegawai. Dan berdasarkan hasil observasi dan diskusi didapatkan bahwa di Pusluhtan ini belum ada penelitian atau perhatian lebih banjut mengenai kepuasan kerja. Beberapa berpendapat bahwa rata-rata karyawan puas, namun diduga masih adanya ketidakpuasan yang dirasakan pegawai terhadap pekerjaannya. Ada hal tentunya yang merasa masih kurang dan belum puas, peneliti disini ingin mengetahui lebih lanjut lagi mengenai kepuasan kerja tersebut. Dan menduga bahwa kepuasan kerja dapat berpengaruh terhadap kinerja.

Di saat kondisi pandemi sekarang ini, tentunya pihak organisasi mengharapkan kinerja pegawai tidak banyak terpengaruh, agar tetap mencapai target dan menyelesaikan program kerja yang sedang terlaksana. Dalam mencapai hal tersebut tentunya diperlukan kerjasama dari berbagai pihak, baik pengawasan dan bimbingan dari atasan, kerjasama dari rekan kerja, dan juga kemampuan pribadi dari pegawai. Bagi pegawai yang telah menyelesaikan kewajiban/tugas yang diberikan atau program kerja sesuai standar dan target yang ditetapkan, kemungkinan hasil dari kinerja dapat dikatakan baik. Namun apabila karyawan yang tidak dapat memenuhi target dan standar dalam kurun waktu tertentu, maka dapat mengakibatkan kinerja dari pegawai tersebut tidak cukup baik, atau belum memenuhi kriteria standar kinerja yang baik.

Untuk menyelesaikan tugas-tugas atau program kerja yang telah ditetapkan sebelumnya bagi pegawai, pihak manajemen ataupun pimpinan dari Pusluhtan Kementerian Pertanian tentunya membutuhkan pegawai yang memiliki kemampuan dan kedisiplinan dalam menyelesaikan tanggung jawabnya. Disiplin dalam bekerja merupakan faktor internal yang berkemungkinan dapat berpengaruh terhadap kinerja dari pegawai. Pegawai yang mempunyai kedisiplinan dalam bekerja, maka cenderung untuk mempunyai komitmen dan

dedikasi untuk melaksanakan serta memenuhi pekerjaannya dengan baik, sesuai dengan ketentuan dan standar yang menjadi kewajibannya.

Disiplin kerja sendiri adalah bagaimana perilaku pegawai yang patuh dan taat terhadap segala peraturan, dan siap atas konsekuensi yang akan diterimanya atas sanksi atau hukuman yang ada pada organisasi atau perusahaannya. Tata tertib atau peraturan mengenai disiplin kerja sendiri adalah peraturan yang sebelumnya sudah disepakati dan dibuat oleh pihak manajemen dari suatu organisasi, sesuai dengan peraturan pemerintah. Yang nantinya dipublikasikan atau diberitahukan kepada seluruh pegawai dari organisasi. Tata tertib yang ada pada organisasi dapat menjadi identitas serta kebiasaan bagi para pegawainya dalam menjalankan pekerjaan. Dan dari pihak organisasi atau perusahaan atas peraturan atau kebijakan mengenai kedisiplinan sendiri perlu diberikan pengawasan. Karena disiplin kerja dapat berfungsi untuk mengarahkan dan menata kehidupan berorganisasi.

Berdasarkan hasil diskusi dan wawancara, didapatkan informasi dengan Kepala Subbidang Program dan Kerjasama Penyuluhan, bahwa kedisiplinan di Pusluhtan sudah cukup baik, namun belum maksimal. Salah satunya mengenai kehadiran dan ketaatan. Berdasarkan peraturan dari pusluhtan waktu masuk di kantor adalah pukul tujuh lewat tiga puluh menit sedangkan untuk waktu pulang di kantor pukul empat sore. Dalam kenyataannya terdapat pegawai yang tidak semua keseluruhan mengikuti peraturan yang telah ditetapkan dengan melebihi dan kurang dari jam kantor seharusnya. Sedangkan untuk perihal ketaatan pada peraturan kerja, para pegawai sudah cukup baik dalam mengikuti dan melaksanakan peraturan. Para pegawai sebelumnya dapat memberikan pemberitahuan atau izin apabila ada urusan atau kepentingan.

Namun terkadang ada beberapa pegawai yang menggunakan jam waktu istirahat melebihi batas, dan hal tersebut di faktori oleh beberapa hal. Lokasi kantin yang tidak terlalu dekat, jam mulai istirahat yang terkadang telat dimulainya, sehingga selesainya jadi cukup telat. Hal lainnya, yaitu berdasarkan diskusi, terkadang dengan pekerjaan yang datang cukup banyak dan di waktu yang bersamaan, maka pekerjaan yang harus diselesaikan semakin tinggi. Sehingga menyelesaikan pekerjaannya menjadi lebih lama, dan terkadang

melimpahkannya kepada orang lain. Penggunaan dan pengaturan waktu dalam bekerja terkadang kurang maksimal. Selanjutnya di dalam organisasi atau kantor seperti ini ada saja yang tentunya kurang disiplin, pernah terjadi karyawan yang mangkir, yang menghambat terselesaikannya pekerjaan.

Hubungan kedisiplinan dengan kinerja diteliti oleh Robert Bacal dalam (Irham Fahmi, 2016 hlm. 69), adalah bahwa kedisiplinan itu tahapan yang dipergunakan dalam menyelesaikan masalah mengenai kinerja dari pegawai, selama menghadapi pemasalahan tersebut melibatkan supervisor dalam menjelaskan permasalahan dari kinerja terhadap para pegawai. Berdasarkan pernyataan tersebut maka, kedisiplinan dalam organisasi diperlukan bantuan dan pengawasan dari pihak pimpinan dari organisasi, yaitu manajer atau supervisor. Kedisiplinan dalam organisasi dilaksanakan bertujuan untuk menjaga kualitas dari sumber daya manusia perusahaan atau organisasi, agar mengalami peningkatan.

Penelitian ini dilakukan sebagai upaya pengembangan terhadap beberapa penelitian sebelumnya yang meneliti mengenai variabel yang sama, yaitu kepuasan kerja, disiplin kerja, dan kinerja pegawai. Penelitian ini didasari oleh beberapa alasan, yaitu sebagai keingintahuan dan motivasi mengenai alasan dari kinerja pegawai, apa saja yang dapat mempengaruhinya atau faktor-faktornya, dan ditemukannya research gap mengenai kepuasan kerja. Berdasarkan penjelasan sebelumnya peneliti merasa antusias dalam mengkaji penelitian melalui judul riset **“Pengaruh Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Pusat Penyuluhan Pertanian Kementerian Pertanian”**.

I.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan penjelasan sebelumnya dari latar belakang diatas, maka dapat disusun beberapa rumusan masalah, antara lain :

- a. Apakah terdapat pengaruh antara kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai Pusat Penyuluhan Pertanian Kementerian Pertanian?
- b. Apakah terdapat pengaruh antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Pusat Penyuluhan Pertanian Kementerian Pertanian?

- c. Apakah kepuasan kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai Pusat Penyuluhan Pertanian Kementerian Pertanian?

I.3 Tujuan Penelitian

Penelitian ini berupaya untuk menemukan jawaban atas permasalahan. Sehingga tujuan penelitian dapat dirumuskan antara lain :

1. Untuk mengetahui dan membuktikan apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Pusat Penyuluhan Pertanian Kementerian Pertanian.
2. Untuk mengetahui dan membuktikan apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Pusat Penyuluhan Pertanian Kementerian Pertanian.
3. Untuk mengetahui dan membuktikan apakah kepuasan kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Pusat Penyuluhan Pertanian Kementerian Pertanian.

I.4 Manfaat Hasil Penelitian

1. Aspek Teoritis
Penelitian ini nantinya dapat menambah sumber pengetahuan dan juga sebagai referensi tambahan informasi untuk penelitian selanjutnya bagi mahasiswa konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia.
2. Aspek Praktis
 - a) Terhadap lingkungan pendidikan dan akademisi, diharapkan dapat meningkatkan serta menambah ilmu dan wawasan, dan teori-teori yang telah didapat sebagai peningkatan dan pemanfaatan dalam sumber daya manusia.
 - b) Bagi Perusahaan, diharapkan dari penelitian ini nantinya hasil yang telah didapat dapat dimanfaatkan sebagai rekomendasi dan juga pertimbangan bagi Pusluhtan dalam peraturan atau kebijakan yang akan dibuat terhadap pegawainya.